

DOI 10.31558/2307-2318.2025.2.13

УДК 331.5:004.738.5(100)

JELClassification: F66, J24, O33, O15, J21

Омельченко В.Я.

доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та фінансів

Навчально-науковий інститут управління

Маріупольського державного університету

ORCID 0000-0002-1437-747X

v.omelchenko@mu.edu.ua**Горбашевська М.О.**

кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту та фінансів

Навчально-науковий інститут управління

Маріупольського державного університету

m.gorbachevskaya@mu.edu.ua

ORCID 0000-0002-7612-5593

Лелюк О.Ю.

кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економіки праці

Маріупольський державний університет

ORCID 0000-0002-6122-867X

o.leliuk@mu.edu.ua**МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЦИФРОВІЗАЦІЇ
ЕКОНОМІКИ**

Статтю присвячено дослідженню трансформації міжнародного ринку праці під впливом процесів глобальної цифровізації економіки. Встановлено, що в умовах глобалізації формування планетарного ринку праці супроводжується посиленням процесів міжнародної міграції, зміною світового трудових ресурсного ландшафту. Визначено, що міграційні трансформації формують базовий конструкт трудових ресурсного забезпечення на всіх рівнях. Наголошено, що зміни в структурі міжнародного ринку праці визначаються швидкістю проникнення цифрових технологій у різні сегменти економічної діяльності. Проаналізовано характер змін в системі міжнародного ринку праці під впливом цифровізації, описано ефекти цифровізації на міжнародному ринку праці. Досліджено вплив цифровізації на якісні характеристики робочої сили, зроблено висновок, що навчання впродовж життя стає ординарною професійною ознакою і необхідною опцією персональної конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці. Відзначено прояви значного структурного дисбалансу на міжнародному ринку праці в умовах глобалізації, констатовано, що напрями відповідних структурних змін прямо кореспондуються з кваліфікаційним компонентом. Підкреслено, що характерною ознакою розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобальної цифровізації є поява нових форм зайнятості, поширення нестандартної зайнятості. Проаналізовано позитивні та негативні наслідки утвердження нових форм зайнятості. Констатовано підвищення уваги міжнародних компаній до якісних параметрів робочої сили як основи розвитку бізнес-діяльності в умовах глобалізації.

Ключові слова: міжнародний ринок праці, міжнародна міграція, цифровізація, цифрові технології, глобалізація, зайнятість, нові форми зайнятості, світовий поділ праці, міжнародні компанії.

Рис. – 3, Табл. – 6, Літ. – 16.

Omelchenko V.Ya.

Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of Department Management and Finance
Educational and Scientific Institute of Management of Mariupol State University

ORCID 0000-0002-1437-747X

v.omelchenko@mu.edu.ua

Horbachevskaya M.O.

PhD in Economics, Associate Professor, Head of the Department of Management and
Finance

Educational and Scientific Institute of Management of Mariupol State University

ORCID 0000-0002-7612-5593

m.gorbachevskaya@mu.edu.ua

Leliuk O.Yu.

PhD in Economic Sciences, Senior Lecturer of Department of Labor Economics
Mariupol State University

ORCID 0000-0002-6122-867X

o.leliuk@mu.edu.ua

This article investigates the transformation of the international labor market under the influence of global economic digitalization processes. It establishes that, in the context of globalization, the formation of a planetary labor market is accompanied by intensified international migration and changes in the global labor resource landscape. The study determines that migration transformations form the basic construct for labor resource provision at all levels.

It's emphasized that changes in the structure of the international labor market are determined by the speed at which digital technologies penetrate various segments of economic activity. The article analyzes the nature of these changes in the international labor market system under the influence of digitalization and describes the effects of digitalization on this market. It examines the impact of digitalization on the qualitative characteristics of the workforce, concluding that lifelong learning is becoming a common professional attribute and a necessary option for personal competitiveness in the international labor market.

The article notes significant structural imbalances in the international labor market amidst globalization, stating that the directions of relevant structural changes directly correlate with the qualification component. It's highlighted that a characteristic feature of the international labor market's development under global digitalization is the emergence of new forms of employment and the proliferation of non-standard employment. The positive and negative consequences of establishing these new forms of employment are analyzed.

The study confirms an increased focus by international companies on the qualitative parameters of the workforce as a basis for business development in the context of globalization.

Keywords: international labor market, international migration, digitalization, digital technologies, globalization, employment, new forms of employment, international division of labor, international companies.

Fig. – 3, Table. – 6, Ref. – 16.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку міжнародного ринку праці характеризується небаченими раніше трансформаціями, спричиненими технічною компонентою розвитку світової економіки. Структурні зміни в системі світового поділу праці, що спостерігаються протягом останніх десятиліть, відбуваються під впливом переформатування механізмів продукування економічного результату, серед яких провідне місце займає цифровізація економіки, яка набула глобального характеру протягом історично короткого періоду.

Під впливом цифровізації ординарні процеси глобалізації економіки доповнюються якісними змінами інтелектуального плану, що змінює парадигму

функціонування і розвитку міжнародного ринку праці, формування конкурентоспроможності на всіх рівнях відбувається в контексті вирішення питання трудових ресурсного забезпечення. Висуваються особливі вимоги до кваліфікаційних характеристик робочої сили, здатної до використання цифрових переваг економічної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Новітні аспекти розвитку міжнародного ринку праці на етапі глобалізації становлять напрям аналітичного опрацювання ряду міжнародних організацій – United Nations (UN) [1], International Labor Organization (ILO) [2], Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) [3] та ін.

Наукове опрацювання розвитку міжнародного ринку праці є напрямом досліджень багатьох вчених: питання глобальних трансформацій системи трудових ресурсного забезпечення досліджують С. Калініна, С. Ланська та ін. [4], розвиток міжнародного ринку праці в умовах глобалізації вивчає В. Кудлай [5], трансформаційні аспекти розвитку міжнародного ринку праці в умовах цифровізації аналізує Т. Кім [6], інноваційні аспекти зайнятості в умовах цифровізації економіки є предметом аналізу Т. Немченко і Б. Дивизинюк [7] тощо.

Водночас множинність трансформаційних проявів міжнародного ринку праці в умовах глобалізації з урахуванням трансформаційного впливу діджиталізації на систему трудових ресурсного забезпечення зумовлює необхідність подальших досліджень у даному напрямі, що визначає змістовне спрямування статті.

Метою роботи є систематизація трансформаційних проявів в системі міжнародного ринку праці з урахуванням глобального впливу процесів цифровізації світової економіки.

Виклад основного матеріалу. Глобалізаційні трансформації у світовій економіці спричиняють системні зміни міжнародного ринку праці, які супроводжуються структурними перетвореннями під впливом цифровізації світогосподарського розвитку.

Міжнародний ринок праці в контексті розвитку сучасної інформаційно-комунікаційної парадигми перебуває на етапі зміни структури попиту та пропозиції людського капіталу [5, с. 14]. Поєднання у часі процесів глобалізації і діджиталізації світового економічного простору сприяє посиленню відкритості національних ринків праці, створенню умов безбар'єрного переміщення робочої сили.

На сучасному етапі можна виділити такі чинники розвитку міжнародного ринку праці: [8, с. 73]

- демографічна трансформація – обумовлює склад робочої сили;
- технологічні зміни – одна з основних детермінант зростання продуктивності економіки;
- глобалізація – змушує країни, та корпорації сконцентруватись на продукуванні конкурентних переваг, що викликає наслідки для формування конкретних навичок працівників;
- конкуренція за персонал – призводить до збільшення монетарної та соціальної мотивації з метою втримати висококваліфікований персонал.

Під впливом глобалізації міжнародний ринок праці набуває планетарного характеру. Одночасно формування глобального ринку праці супроводжується рядом викликів: [9, с. 69]

- нестача кваліфікованих працівників – найгостріший виклик, що призводить до втрат продуктивності і зменшення доходу;
- розрив у навичках – невідповідність між навичками, якими володіють працівники і навичками, необхідними роботодавцям;

- демографічні проблеми – нестача робочої сили змушує підприємства бути більш адаптивними та інклюзивними стосовно працівників.

Глобальний характер міжнародного ринку праці відзначається посиленням процесів міжнародної міграції. Протягом 1960-2020 рр. чисельність мігрантів у світі зросла більше ніж в 4 рази. За даними ООН, за останні шість десятиліть кількість міжнародних мігрантів у світі зросла майже в 4 рази, досягнувши 281 млн у 2020 р. З кожних 30 людей у світі одна є мігрантом [1].

Основу частину міграційних переміщень складає міжнародна трудова міграція. За даними МОП, у 2022 р. трудові мігранти становили 4,7% світового обсягу робочої сили, 68,4% з них працювали в країнах з високим рівнем доходу [2], ключовим сектором використання праці мігрантів є сфера послуг.

На сучасному етапі міжнародна міграція є, передусім, економічним феноменом, внаслідок чого міжнародні переміщення робочої сили можуть мати різноспрямовані економічні наслідки та призводити до виникнення комплексу переваг і викликів як у країнах походження, так і в країнах призначення мігрантів [4, с. 418].

Глобальні міграційні трансформації є домінантною ознакою сучасного етапу світогосподарського розвитку, визначаючи базовий конструкт трудоресурсного забезпечення на всіх рівнях і призводячи до змін в системі світового поділу праці. Глобальні трудоресурсні асиметрії, що є відображенням кількісно-структурної невідповідності у планетарній трудоресурсній системі в демографічному і міграційному вимірі, формують комплекс новітніх викликів для національних ринків праці [10, с. 102]. Під впливом міжнародної міграції змінюється світовий трудоресурсний ландшафт.

Загалом характер сучасних трудоресурсних переміщень є пов'язаним, перш за все, з глобальними змінами в технологічному укладі світової економіки. При цьому зміни в структурі міжнародного ринку праці, обсягах і параметрах попиту-пропозиції робочої сили визначаються швидкістю проникнення цифрових технологій у різні сегменти міжнародного ринку праці.

За наявними прогнозами, ключовими чинниками розвитку міжнародного ринку праці в найближчому майбутньому будуть виступати такі: [5, с. 16]

- розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, діджиталізація економіки;
- професійний рівень працівників, їх персональні фахові компетенції;
- формування нових форм і видів зайнятості;
- підвищення гнучкості та мобільності робочої сили.

Діджиталізація всіх сфер економіки суттєво впливає на зміст праці (табл. 1), формуючи з огляду на природу свого функціонування, нову економічну парадигму, визначальним для якої є домінування інтелектуального капіталу, утвердження цифрових платформ та екосистем, використання інновацій. Цифрові ресурси стають основоположними в контексті забезпечення конкурентоспроможності на всіх рівнях. Цифрове середовище стимулює створення інновацій, які в свою чергу зумовлюють змістовні зрушення на ринку праці, впливаючи на організацію праці, структуру зайнятості та характер трудової діяльності. При цьому трансформації зазнає не лише зміст праці, його форми, інструменти, змінюються підходи до організації зайнятості, характер соціально-трудова відносин [7, с. 3; 9].

І хоча спостерігаються певні відмінності впливу цифровізації на сферу праці і зайнятості для найманих працівників і роботодавців (табл. 2), основні прояви зазначеного впливу мають обоюдно важливий характер (розширення інфраструктури світового ринку праці; створення платформ з інформацією про роботу, проекти,

завдання; створення нових платформ з професійного навчання та набуття досвіду, і т. і.), формуючи рамковий формат майбутніх перетворень в соціально-трудовій сфері.

Таблиця 1 – Основні зміни у змісті праці під впливом діджиталізації [7, с. 4]

<i>Ключові зміни</i>	<i>Зміст змін</i>
Автоматизація та цифровізація робочих процесів	Перехід від ручної та рутинної праці до роботи з автоматизованими системами та алгоритмами; використання штучного інтелекту для аналізу великих даних, прогнозування та ухвалення рішень; інтеграція цифрових платформ для управління виробничими та бізнес-процесами, що забезпечує гнучкість і швидкість операцій
Зміна професійних компетенцій та кваліфікаційних вимог	Зменшення попиту на рутинні завдання та зростання потреби у висококваліфікованих спеціалістах із цифровими навичками, підвищення значущості аналітичного мислення, креативності та вміння працювати з великими даними та штучним інтелектом
Гнучкість та персоналізація праці	Перехід від традиційних робочих графіків до віддаленої зайнятості, фрілансу та проектної роботи; використання цифрових технологій для індивідуалізації трудових завдань і підвищення мобільності працівників
Інтелектуалізація праці	Посилення ролі когнітивних процесів, стратегічного мислення та інноваційного підходу у виконанні професійних завдань; використання експертних систем та нейромереж для автоматизації аналізу та прийняття рішень
Нові форми трудової взаємодії	Використання цифрових платформ і комунікаційних технологій для координації роботи; поширення віртуальних команд та гнучких методів управління; інтерактивна співпраця у крос-функціональних та міжнародних колективах

Таблиця 2 – Вплив цифровізації на сферу праці і зайнятості [6, с. 376]

<i>Для працівників</i>	<i>Для роботодавців</i>
Зростання безробіття через вибуття попиту на застарілі професії та неактуальні трудові навички	Зростання дефіциту досвідчених фахівців і працівників з актуальними навичками
Поширення нестандартної соціально незахищеної зайнятості без гарантій	Невідповідність кадрового складу потребам нової економіки
Встановлення загального контролю за допомогою цифрових технологій	
Відставання розвитку цифрової інфраструктури	
<i>Соціально-економічні наслідки впливу цифровізації на сферу праці і зайнятості</i>	
Основний вид роботи – участь у короткострокових проектах	
Основне джерело зайнятості – малий бізнес	
Створення нових платформ з професійного навчання та набуття досвіду	
Створення платформ з інформацією про роботу, проекти, завдання	
Розширення інфраструктури світового ринку праці	
Зростання трудових доходів через збільшення самозайнятості та малого бізнесу	
Більш жорсткі та складні умови праці для фахівців	

Одночасно, незважаючи на безпрецедентні масштаби розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, їх впровадження не відбувається рівномірно по всьому світу. Цей феномен, відомий як *цифровий розрив*, є однією з головних проблем сучасної міжнародної економіки. Цифровий розрив – нерівність у доступі до інформаційно-комунікаційних технологій, яка впливає на можливості країн, зокрема тих, що розвиваються, інтегруватися в глобальну економіку, – створює серйозні бар'єри для економічного розвитку та конкурентоспроможності [11, с. 67].

На сьогодні у світі відбувається посилення цифрового розриву. Для багатьох країн з низьким і середнім рівнем доходу досягнення мети доступності інтернету до 2025 року залишається під питанням, і, ймовірно, не всі ці країни зможуть забезпечити доступ до Інтернету за ціною, що відповідає критеріям ООН. [11, с. 67-68] Лідерами за часткою ІКТ-сектору у ВВП країни виступають Корея, Швеція, Фінляндія, США, Японія, Німеччина, Франція (рис. 1).

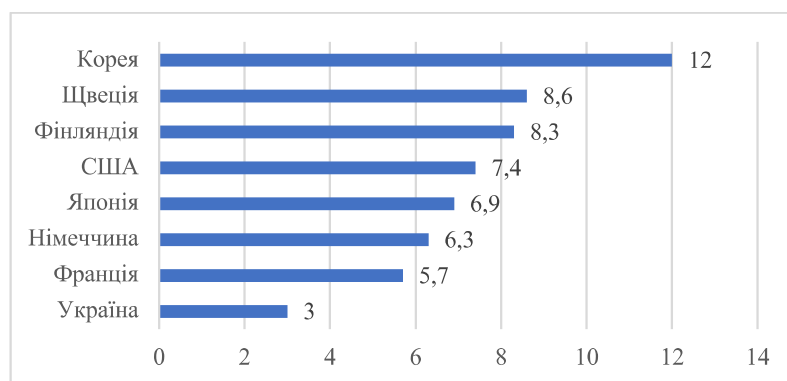


Рисунок 1 – Частка ІКТ-сектору у ВВП розвинених держав і України, 2020 р., % [8, с. 71]

Дана ситуація впливає на всі аспекти функціонування міжнародного ринку праці (табл. 3), спричиняючи значні зрушення в системі світового поділу праці.

Таблиця 3 – Ефекти цифровізації на міжнародному ринку праці [6, с. 375]

Фактор впливу	Зміст впливу	Ефект впливу
Швидке поширення інформації про працю і зайнятість на міжнародному ринку праці через інтерактивні платформи і соціальні мережі	Зменшення бар'єрів для доступу до міжнародного ринку праці і зростання географічної мобільності робочої сили	Зростання попиту, пропозиції та конкуренції на міжнародному ринку праці
Розвиток телекомунікацій і зв'язку	Покращення комунікацій між роботодавцями та працівниками з усього світу	Поширення віддалених видів трудової діяльності на міжнародному ринку праці, зростання міжнародних зв'язків
Зростання робочих платформ та гіг-економіки	Поширення цифрових платформ і онлайн-ринків	Поширення участі у міжнародних проектах, розвиток гіг-економіки
Розвиток навичок та навчання	Зміна способів виконання роботи, зростання конкуренції на міжнародному ринку праці	Високі вимоги до технологічних знань і навичок працівників
Роботизація та автоматизація різних сфер економіки	Трансформація структури попиту на працю і робочу силу	Зміни у вимогах до навичок і професій

Цифровізація також суттєво впливає на запити стосовно якісних характеристик робочої сили, висуваючи нові вимоги до професійних компетенцій. Необхідними вміннями стають аналіз великих масивів даних, постановка аналітичних завдань, критичне мислення тощо, через призму поєднання технічних знань з іншими сферами професійної діяльності. Формування гнучкого працівника, що володіє широким професійним мисленням, актуалізує завдання безперервного підвищення кваліфікації. Навчання продовж життя на сучасному етапі стає ординарною професійною ознакою. Загалом відбувається переформатування підходів до формування якісних характеристик робочої сили на державному, мікро-, індивідуальному рівні (табл. 4).

Фактично виникає необхідність завчасної адаптації як працівників, так і роботодавців до майбутніх потреб ринку праці. В даному контексті і роботодавці, і наймані працівники мають бути налаштовані на безперервність у часі формування нових компетенцій – роботодавці в плані організації даного процесу з наданням відповідних можливостей навчання на робочому місці, наймані працівники – стосовно розуміння навчання впродовж життя як необхідної опції персональної конкурентоспроможності на ринку праці.

Таблиця 4 – Основні напрями формування робочої сили, адаптованої до цифрових технологій [6, с. 377]

<i>Напрямок дій</i>	<i>Зміст заходів</i>
<i>Рекомендації для держави</i>	
Стратегічне планування майбутньої робочої сили	Моніторинг попиту і пропозиції на ринку праці
Переосмислення систем освіти, професійного навчання та підвищення кваліфікації в бік підвищення гнучкості	Створення масштабних програм підвищення кваліфікації та перекваліфікації дорослих. Переорієнтація системи освіти на розвиток метанавичок: логічне мислення, міркування, допитливість, відкритість, співпраця, лідерство, креативність і системне мислення
Створення платформ кар'єри та працевлаштування	Розвиток інформаційної інфраструктури ринку праці, сприяння професійній мобільності та селективній імміграції
Оновлення системи соціального захисту	Створення стимулів для великого переходу до більш гнучкої та адаптивної робочої сили
Стимулювання інновацій та підтримка малих і середніх підприємств	Підтримка у формі субсидованих позик, податкових пільг на інвестиції для розвитку цифрових навичок працівників
<i>Рекомендації для організацій</i>	
Стратегічне планування робочої сили	Бюджетне планування розвитку робочої сили в компанії
Навчання та підвищення кваліфікації персоналу	Внутрішній розвиток та навчання на робочому місці
Створення культури навчання впродовж життя	Вбудовування постійного навчання у бізнес-моделі компанії
Переосмислення стратегій залучення та утримання талантів	Програми індивідуального навчання, підвищення кваліфікації та інші засоби конкурентної боротьби
<i>Рекомендації для фізичних осіб</i>	
Зробити навчання протягом життя своєю новою нормою	Інвестувати в технологічні навички та метанавички
Зосередитись на підвищенні кваліфікації та перекваліфікації	Слідкувати за державними та корпоративними програмами навчання
Ставати більш гнучкими при розвитку кар'єри	Зміна професій та посад, оновлення знань і навичок, пошук роботи, яка максимально відповідає інтересам

Важливість адаптаційно-освітнього аспекту в системі розвитку ринку праці зростає також в контексті впровадження технологій автоматизації (рис. 2), роботизації (рис. 3) та поширення штучного інтелекту.

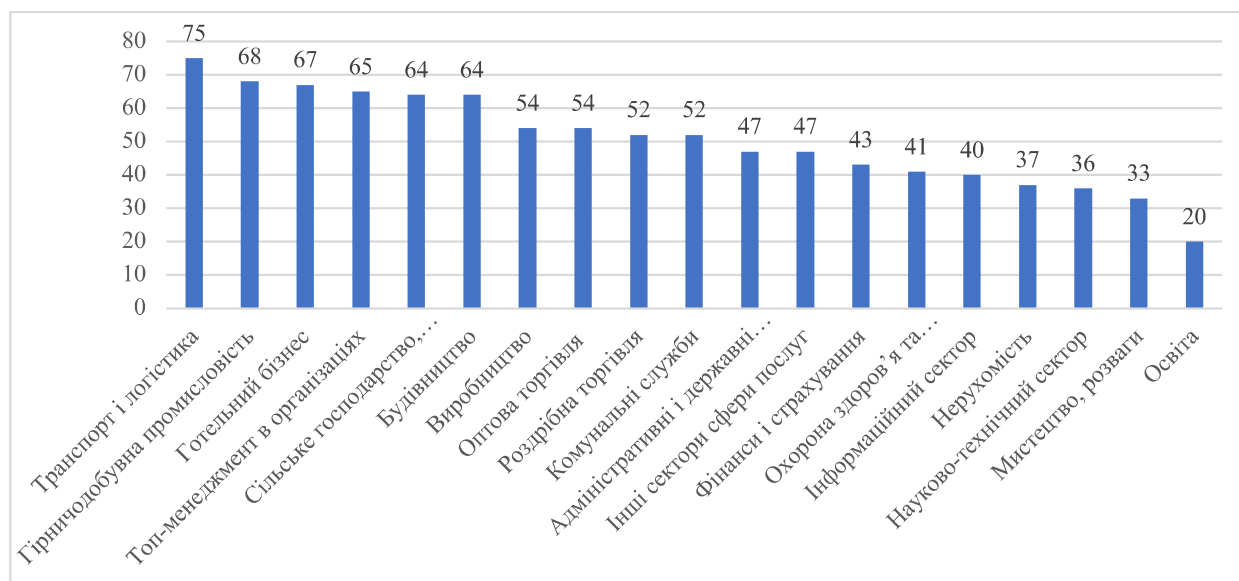


Рисунок 2 – Галузі, які підлягають автоматизації, 2025 р. [3]

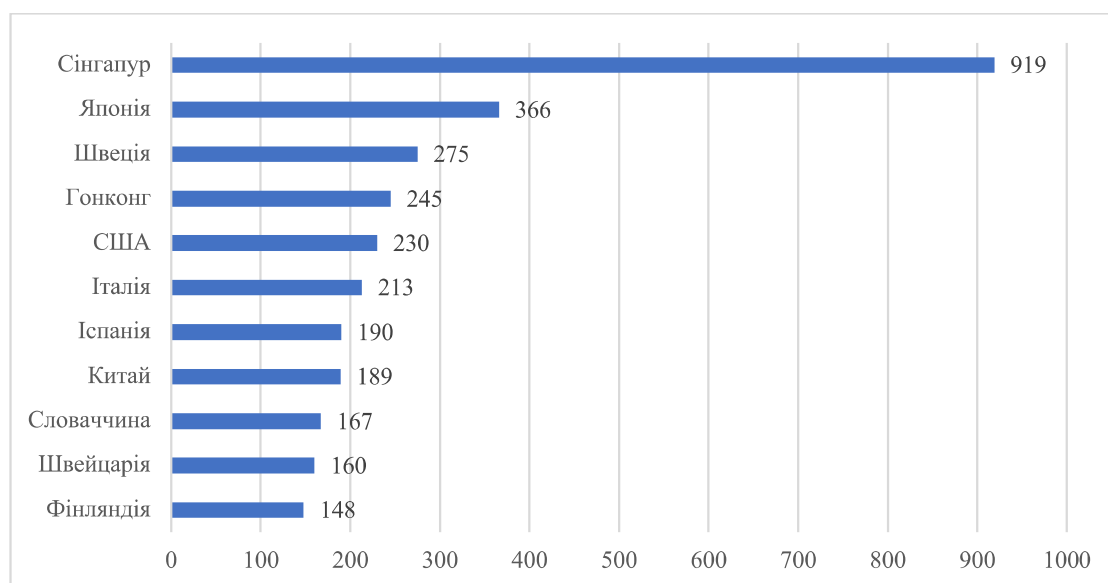


Рисунок 3 – Кількість роботів, встановлених на 10 тис. співробітників в промисловості в ряді країн у 2022 р. од. [8, с. 75]

Одночасно через трансформацію вимог щодо професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили на фоні несприятливих демографічних тенденцій, на міжнародному ринку праці спостерігаються прояви значного структурного дисбалансу. З одного боку, зростають обсяги вивільнення робочої сили (табл. 5), з іншого – збільшується потреба у працівниках з необхідними професійно-кваліфікаційними характеристиками.

Напрями відповідних структурних змін прямим чином кореспондуються з кваліфікаційним компонентом [8, с. 70]:

- у секторі низькокваліфікованої праці – відбувається скорочення робочих місць (відповідно підвищується рівень безробіття);
- у секторі висококваліфікованої праці – посилюється попит на кваліфікованих фахівців, які володіють навичками і компетенціями, пов'язаними з вирішенням високотехнологічних завдань (виникає дефіцит кваліфікованих кадрів).

Як наслідок, на міжнародному ринку праці зростає структурне і технологічне безробіття, для подолання якого необхідним є переформатування освітнього ландшафту зайнятості.

Таблиця 5 – Рівень автоматизації ряду країн і чисельність працівників, яких торкнеться автоматизація, 2025 р. [3]

<i>Країна</i>	<i>Потенційна автоматизація, %</i>	<i>Чисельність працівників, яких торкнеться автоматизація, млн осіб</i>
Японія	55	36,8
Індія	54	236,3
Китай	50	396,8
Україна	49	34,3
Німеччина	47	19,8
Іспанія	49	9,0
Велика Британія	42	12,1
США	47	61,3
Італія	50	12,2
Канада	48	6,9

Масштабні структурні зрушення, що відбуваються на міжнародному ринку праці, на доповнення до традиційних форм зайнятості, спричиняють виникнення нових, які потребують врахування при вирішенні питань трудоресурсного забезпечення на всіх рівнях. *Нові форми зайнятості (НФЗ)* представлені короткостроковими контрактами, посередництвом через цифрові платформи, а також змінами в традиційних формах організації зайнятості [12, с. 164-165].

Основні зміни відбуваються в площині переформатування усталених відносин «роботодавець – найманий працівник»: робота на контрактній основі, поширення дистанційного формату зайнятості, налагодження мережевої співпраці між самозайнятими особами [7]. Поширення набувають нестандартні форми зайнятості – фріланс, віддалена робота, укладання тимчасових контрактів (проектна зайнятість) і т. п. На сьогодні виокремлюють такі нові форми зайнятості: [3]

- *employee sharing (спільне використання працівників)* – працівники наймаються групою роботодавців, які несуть за них спільну відповідальність. Дана форма є подібною до тимчасової агентської зайнятості, однак спрямована на забезпечення балансу потреб організації в людських ресурсах, з одного боку, і стабільної зайнятості працівників – з іншого;

- *job sharing (розділена робота)* – на одне робоче місце наймають кілька працівників для спільного виконання роботи;

- *vaucher-based work (робота на основі ваучерів)* – базується на застосуванні ваучерів (як правило, виданих третіми сторонами, зокрема державою), які використовуються замість трудових контрактів;

- *temporary management* (тимчасове управління) – полягає у тимчасовому залученні кваліфікованих працівників сторонніми організаціями для вирішення конкретних управлінських або технічних завдань;
- *casual work* (нерегулярна робота) – тип зайнятості, за якого працевлаштування не є стабільним, а роботодавець має право надавати роботу працівнику, виходячи із власних потреб;
- *ICT-based mobile work* (мобільна робота із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій) – дозволяє виконувати роботу поза межами офісу з різних місць за допомогою використання сучасних цифрових пристроїв;
- *platform work* (платформна зайнятість) – передбачає узгодження попиту та пропозиції оплачуваної праці за рахунок використання онлайн-платформ або мобільних додатків;
- *portfolio work* (портфельна зайнятість) – полягає у виконанні роботи фрилансерами, самозайнятими особами або мікропідприємствами, які співпрацюють з великою кількістю клієнтів;
- *collaborative employment* (спільна зайнятість) – передбачає співпрацю або мережеву взаємодію між самозайнятими особами (фрилансерами), зокрема формування так званих парасолькових організацій, робота коворкінг-центрів тощо.

У широкому розумінні нові форми зайнятості (НФЗ) – це форми трудових відносин, організації трудової діяльності, які або виникли вперше, або за якими спостерігаються високі темпи зростання у міжнародному чи національному трудоворесурсному просторі у відповідь на глобальні та макроекономічні законодавчі, нормативні та технологічні зміни [14].

Кожна з нових форм зайнятості характеризується як позитивними, так і негативними наслідками утвердження в системі ринку праці (табл. 6). Врахування нових форм зайнятості дозволить розширити інформаційну базу прийняття рішень щодо перспективних параметрів трудоворесурсного забезпечення на всіх рівнях, визначити можливості нових форм організації зайнятості в системі регуляторного впливу держави на функціонування ринку праці, використати можливості формалізації платформових трудових відносин як дієвого напрямку трудоворесурсного забезпечення на сучасному етапі світогосподарського розвитку [12, с. 178].

Трансформації, яких зазнає міжнародний ринок праці, посилили потребу у більш швидких та ефективних механізмах перерозподілу робочих місць всередині компаній та секторів, а також між ними. Згідно з даними МОП та ОЕСР, робочі місця, пов'язані з ІТ-технологіями та цифровими комунікаціями, займають 16 зі 100 найбільш затребуваних робочих місць, що є третім за величиною показником серед усіх груп робочих місць. Перше місце займають позиції, пов'язані з продажами та залученням клієнтів (22 зі 100 робочих місць); друге – посади напряму HR та пошуку талантів, що ілюструє зростаючу складність та важливість доступу до талантів на світовому ринку праці [9, с. 72]. Це визначає мотиваційні параметри закріплення працівників з боку компаній.

Процеси глобалізації актуалізували увагу до якісних параметрів робочої сили. За даними міжнародних компаній *CultureAmp* (розробка програмного забезпечення) і *Adecco* (світовий лідер у сфері HR-консалтингу), конкуренція за людські ресурси зростає – понад чверть працівників (33% і 27% відповідно) планують змінити місце роботи через 2 роки, активно вивчаючи можливості продовження професійної діяльності в інших компаніях (42% і 45% відповідно). За даними компанії *Randstat* (транснаціональна консалтингова компанія з управління людськими ресурсами), по мірі зростання професіоналізму працівників, основними чинниками зміни місця роботи

виступають рівень заробітної плати (61% працівників), гнучкість зайнятості (83%), зручність розташування (71%). [9, с. 71]

Таблиця 6 – Позитивні та негативні наслідки утвердження нових форм зайнятості [7]

<i>Форма зайнятості</i>	<i>Переваги</i>	<i>Ризики</i>
Спільне використання працівників	- стабільна зайнятість працівників - оптимізація потреб організацій в людських ресурсах - спільна відповідальність роботодавців - використання хмарних платформ для управління персоналом	- можливі складнощі в управлінні кадрами - неоднозначний статус працівника щодо обов'язків і прав
Нерегулярна робота	- гнучкість у графіку роботи, можливість поєднання кількох джерел доходу - доступність для студентів та сезонних працівників, пенсіонерів, людей з обмеженими можливостями	- відсутність стабільного доходу - низька соціальна захищеність
Розділена робота	- гнучкість у розподілі часу - можливість суміщення з іншими видами зайнятості - зменшення навантаження на працівників - залучення працівників, які не в змозі працювати повний робочий день (батьки малолітніх дітей, особи з інвалідністю)	- можливі труднощі в координації роботи між співробітниками - низькі соціальні гарантії через часткову зайнятість
Робота на основі ваучерів	- спрощення адміністрування зайнятості - можливість легалізації сезонної або разової роботи - гнучкість у працевлаштуванні - більш легкий доступ до роботи для вразливих груп населення	- невизначений статус працівника - можливість зловживань з боку роботодавців - відсутність довгострокових гарантій для фахівця
Тимчасове управління	- доступ до висококваліфікованих фахівців з усього світу за рахунок онлайн-платформ - гнучкість для бізнесу	- висока вартість послуг - можливі проблеми з адаптацією в компанії - відсутність довгострокових гарантій для фахівця
Мобільна робота із застосування ІКТ	- гнучкість у виборі місця роботи - скорочення часу на дорогу - можливість роботи для осіб із віддалених регіонів - зменшення викидів CO2	- ризик розмивання меж між роботою та особистим життям - відсутність особистої взаємодії з колегами може ускладнювати командну роботу
Платформна зайнятість	- можливість швидкого пошуку роботи через глобальні онлайн-платформи - гнучкість у виборі завдань та графіку - доступ до глобального ринку праці	- низька соціальна захищеність - відсутність гарантій постійного доходу - залежність від алгоритмів платформ
Портфельна зайнятість	- можливість працювати на кількох проектах одночасно - підвищення професійної автономії	- нестабільний дохід - висока конкуренція серед фрілансерів - самотійне адміністрування бізнесу
Спільна зайнятість	- підвищення ефективності за рахунок обміну досвідом - розвиток локальних бізнес-спільнот - спільне використання ресурсів, зменшення витрат на офісні приміщення	- неоднозначний статус у законодавчому полі - можливі труднощі в управлінні спільними ресурсами - відсутність стабільності

Основними перешкодами на шляху розвитку і трансформації бізнес-діяльності, за оцінками міжнародних компаній, виступають прогалини у навичках (60% опитаних компаній) та нездатність залучати кваліфіковані кадри (53% компаній). Проблеми із залученням кваліфікованих кадрів через дефіцит останніх особливо відчужаються у секторах електроніки, автомобілебудування та аерокосмічної промисловості. При цьому малі та середні підприємства на 20% рідше вважають нестачу кваліфікованих кадрів перешкодою, ніж великі корпорації. Відповідно, останні розглядають інвестиції у навчання та професійну підготовку на робочому місці як найбільш поширені стратегії щодо робочої сили [9, с. 72].

Компанії, які побудували власні системи навчання персоналу, як правило, мають унікальний стиль роботи, що базується на культурі залучення – довірі, командній роботі, пошуку неординарних ідей як основи продукування інновацій [15]. Здатність до генерування інновацій стає одним з найважливіших чинників конкурентоспроможності підприємств і формування індивідуальних кар'єрних траєкторій на особистісному рівні.

Таким чином, у сучасному глобалізованому світі трансформація способів економічної діяльності призводить до значних змін на міжнародному ринку праці. Розвиток інформаційних технологій, підвищення конкуренції за висококваліфікованих працівників, посилення міграції населення, виникнення нових форм і видів зайнятості обумовлюють ситуацію, коли досягти економічного зростання можливо лише за умов наявності робочої сили, здатної до швидких змін і жорсткої конкуренції на регіональному, національному і міжнародному ринках праці. Глобалізація економіки вимагає від сучасної робочої сили наявності критичного й аналітичного мислення, креативності, пізнавальної гнучкості, здатності вирішувати складні завдання, ініціативності, інформаційної грамотності тощо [9, с. 73].

Висновки. Глобальні трансформації світової економіки спричиняють суттєві зрушення в системі міжнародного ринку праці, що у поєднанні з процесами цифровізації зумовлює формування нової парадигми міжнародного ринку праці.

Глобальний характер міжнародного ринку праці, що супроводжується посиленням процесів цифровізації і міжнародної трудової міграції, визначає базовий конструкт трудових ресурсного забезпечення на всіх рівнях, а також зміни в системі світового поділу праці. Масштабні структурні зрушення на міжнародному ринку праці, спричиняють виникнення нових форм зайнятості, які потребують урахування при визначенні перспективних параметрів трудових ресурсного забезпечення на всіх рівнях.

Загалом розвиток цифровізації, підвищення конкуренції за висококваліфікованих працівників, посилення міграції населення, виникнення нових форм і видів зайнятості обумовлюють ситуацію, коли наявність робочої сили, здатної до швидких змін і конкуренції на регіональному, національному і міжнародному ринках праці, виступає умовою економічного зростання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. International migration. *United Nations* : веб-сайт. URL: <https://www.un.org/en/global-issues/migration> (дата звернення: 03.08.2025).
2. International migrants are vital force in the global labour market. *International Labour Organization* : веб-сайт. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/international-migrants-are-vital-force-global-labour-market> (дата звернення: 03.08.2025).
3. OECD Employment Outlook 2025. *Organisation for Economic Co-operation and Development* : веб-сайт. URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2025_194a947b-en.html (дата звернення: 03.08.2025).

4. Kalinina S. Modern trends in international migration. *Rule of law and economic resilience in the context of Moldova's accession to the European Union* : Materials of the scientific-practical international conference, May 16, 2024. 2024. P. 413–419. DOI: <https://doi.org/10.59295/rler2024.45>
5. Кудлай В. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації та діджиталізації: тренди та перспективи. *Галицький економічний вісник*. 2024. №3 (88). С. 13–19. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.03
6. Кім Т. І. Міжнародний ринок праці та соціально-трудові відносини в умовах цифровізації економіки. *Економічний простір*. 2024. №191. С. 374–378. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-63>
7. Немченко Т. А., Дивизинюк Б. М. Аспекти інноваційної трансформації змісту праці та зайнятості під впливом цифровізації економіки. *Академічні візії*. 2025. Випуск 41. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15256190>
8. Шкурат М., Кузко З., Шкурат О. Аналіз стану світового ринку праці в умовах глобальної діджиталізації. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. №4(274). С. 66–79. DOI: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-274-66-79>
9. Погорелова Т. О. Світовий ринок праці: проблеми та прогнози. *Вісник НТУ ХПІ. Економічні науки*. 2025. №1. С.69–73. DOI: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2025.1.69>
10. Калініна С. П., Беззубченко О. А., Лелюк О. Ю. Сучасні міграційні трансформації: глобалізаційна парадигма. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка*. 2024. №28. С. 94–106. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-28-94-106>
11. Кравчук П. Я., Баула О. В. Цифровий розрив у міжнародній економіці: виклики для країни, що розвиваються. *Економічний простір*. 2025. № 199. С. 65–70. URL: <https://economic-prostir.com.ua/wp-content/uploads/2025/03/199-65-70-kravchuk.pdf> (дата звернення: 03.08.2025).
12. Калініна С. П., Ланська С. П., Подунай В. В., Воскобойник В. В. Глобальні трансформації трудоресурсного забезпечення: міграційний дискурс : монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної. Вінниця : ТВОРИ, 2025. 220 с. URL: <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9371>
13. Donald Storrie. Labour market change. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2018. 32 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2018-04/ef1746en.pdf> (дата звернення: 03.08.2025).
14. New forms of employment and quality of employment: implications for official statistics. United Nations Economic Commission for Europe. 2021. 39 p. URL: <https://unece.org/statistics/ces/new-forms-employment> (дата звернення: 03.08.2025).
15. Прогнімак О. Д. Новітні моделі зайнятості як фактор розбудови креативної економіки України. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. №3(57). URL: [http://www.evd-journal.org/download/2019/3\(57\)/17-Prohnyimak.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2019/3(57)/17-Prohnyimak.pdf) (дата звернення: 03.08.2025).
16. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Випуск 23. Частина 2. С. 100–105. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/23_2_2019ua/21.pdf (дата звернення: 03.08.2025).

REFERENCES

1. United Nations. (n.d.). *International migration*. Retrieved August 3, 2025, from <https://www.un.org/en/global-issues/migration>

2. International Labour Organization. (2024, December). *International migrants are vital force in the global labour market*. <https://www.ilo.org/resource/news/international-migrants-are-vital-force-global-labour-market>
3. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025, July). *OECD Employment Outlook 2025*. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2025_194a947b-en.html
4. Kalinina S. (2024). Modern trends in international migration. Rule of law and economic resilience in the context of Moldova's accession to the European Union. *Materials of the scientific-practical international conference*. 413–419. <https://doi.org/10.59295/rler2024.45>
5. Kudlai V. (2024). Mizhnarodnyi rynek pratsi v umovakh hlobalizatsii ta dydzhytalizatsii: trendy ta perspektyvy. *Halytskyi ekonomichnyi visnyk*, 3 (88), 13–19. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.03
6. Kim T. I. (2024). Mizhnarodnyi rynek pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky. *Ekonomichnyi prostir*, 191, 374–378. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-63>
7. Nemchenko T. A., Dyvyzyniuk B. M. (2025). Aspekty innovatsiinoi transformatsii zmistu pratsi ta zainiatosti pid vplyvom tsyfrovizatsii ekonomiky. *Akademichni vizii*, Vypusk 41. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15256190>
8. Shkurat M., Kuzko Z., Shkurat O. (2024). Analiz stanu svitovoho rynku pratsi v umovakh hlobalnoi didzhytalizatsii. *Aktualni problemy ekonomiky*, 4(274), 66–79. <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-274-66-79>
9. Pohorielova T. O. (2025). Svitovyi rynek pratsi: problemy ta prohnozy. *Visnyk NTU KhPI. Ekonomichni nauky*, 1, 69–73. <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2025.1.69>
10. Kalinina S. P., Bezzubchenko O. A., Leliuk O. Yu. (2024). Suchasni mihratsiini transformatsii: hlobalizatsiina paradyhma. *Visnyk Mariupolskoho derzhavnoho universytetu. Serii: Ekonomika*, 28, 94–106. <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-28-94-106>
11. Kravchuk P. Ya., Baula O. V. (2025). Tsyfrovyi rozryv u mizhnarodnii ekonomitsi: vyklyky dlia krainy, shcho rozvyvaiutsia. *Ekonomichnyi prostir*, 199, 65–70. <https://economic-prostir.com.ua/wp-content/uploads/2025/03/199-65-70-kravchuk.pdf>
12. Kalinina S. P. (Ed.), Lanska S. P., Podunai V. V. & Voskoboinyk V. V. (2025). *Hlobalni transformatsii trudoresurnoho zabezpechennia: mihratsiinyi dyskur*. TVORY. <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9371>
13. Donald Storrie. (2018). *Labour market change. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2018-04/ef1746en.pdf>
14. United Nations Economic Commission for Europe. (2021). *New forms of employment and quality of employment: implications for official statistics*. 39 p. <https://unece.org/statistics/ces/new-forms-employment>
15. Prohnyimak O. D. (2019). Novitni modeli zainiatosti yak faktor rozbudovy kreatyvnoi ekonomiky Ukrainy. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, 3(57). [http://www.evd-journal.org/download/2019/3\(57\)/17-Prohnyimak.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2019/3(57)/17-Prohnyimak.pdf)
- Tul S. I. (2019). Novi formy pratsi v umovakh didzhytalizatsii ekonomiky ta svitovoho rynku pratsi. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo*, 23(2), 100–105. http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/23_2_2019ua/21.pdf