



УДК 331.5:339.9

<https://doi.org/10.31713/ve1202315>

JEL: J21, J40, O15

Самолук Н. М. [1: ORCID ID: 0000-0001-8693-8558],

к.е.н., доцент,

Юрчик Г. М. [1: ORCID ID: 0000-0003-1013-6940],

к.е.н., доцент,

Галицька Д. Ю. [2: ORCID ID: 0009-0007-9199-9225],

учениця

¹Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне

²Рівненська Мала академія наук учнівської молоді, м. Рівне

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ «НОВОЇ НОРМАЛЬНОСТІ»

Під впливом пандемічної та воєнної нормальності людство зазнало масштабних змін, внаслідок яких актуалізувалась потреба досліджень не лише загальноекономічних змін, але й тенденцій та можливих ризиків розвитку ринку праці. В статті проаналізовано ключові тенденції розвитку ринку праці, зумовлені змінами, які або вже відбувалися, але прискорилися з появою пандемії (цифрова трансформація), або представляють нормалізацію того, що колись вважалося авангардним способом роботи (гібридна модель роботи, зміни в організаційній інфраструктурі), або виникли в результаті трансформації статус-кво (подальше існування «офісу»). Крім того, в роботі акцентовано увагу на необхідності формування нових підходів до навчання та отримання освіти, що зумовлено кризовими умовами. Відтак, вирішальним чинником для збереження зайнятості чи отримання посади буде здатність до гнучкості та адаптивності мислення, тобто до володіння відповідними *soft skills*.

Ключові слова: нова нормальність; пандемія; ринок праці; робоче місце; гібридна зайнятість; дистанційна робота.

Постановка проблеми. Нова нормальність, попри використання цього терміну для позначення нових умов економічної діяльності в кризові періоди, що супроводжувались масштабними і непередбачуваними змінами, по-справжньому активно стала використовуватись в період пандемії Covid-19 та війни в Україні. Новітній виклик, зумовивши економічний шок загальносвітового масштабу, сприяв настільки масштабним трансформаціям в економіці та поведінці населення, що можна з упевненістю констатувати революційний перехід до нового типу відносин, що поряд з негативними наслідками для частини ВЕД, має і безумовні позитиви, оцінені бізнесом та населенням.

На тлі розвитку нових можливостей навчання, зайнятості, онлайн-сервісів для комунікацій на всіх рівнях відносин в суспільстві, все частіше з'являються думки про те, що повернення в період до зазначених змін (до 2019 року), в тому вигляді традиційних відносин, що були характерними для нього, вже не буде. Це стосується і ринку праці, який зазнавши суттєвих змін, був змушений в обмежений період часу адаптуватися до нових умов існування, стати пластичним та гнучким.

У зв'язку з цим виникає потреба дослідження змін, котрі зазнав ринок праці в період «нової нормальності» та виявлення можливих ризиків для його подальшого розвитку. Дане питання є надзвичайно актуальним, адже від ефективного функціонування ринку праці залежить забезпеченість будь-якої сфери діяльності основним ресурсом – працівниками, та спроможність населення зберегти свою платоспроможність за рахунок трудових доходів.

Аналіз останніх досліджень. Пандемія 2020 року зумовила відновлення інтересу до поняття «нової нормальності» (new normality), котре з'явилося в економічній науці ще в середині XIX ст. Значну роль реанімації цієї категорії в сучасній економічній теорії відводиться М. Ель-Еріану, який у травні 2009 р. опублікував статтю «A New Normal». У своїй науковій роботі він визначив «нову нормальність» як тривалий, складний та невизначений процес нормалізації економіки після світової фінансово-економічної кризи [1]. Його ідея була підхоплена рядом відомих економістів, серед яких були і нобелівські лауреати. Так, Дж. Стігліц, Томас Пікетті та П. Кругман використовували категорію «нова нормальність» для характеристики тривалих кризових явищ в економіці, зокрема високого рівня безробіття і низьких темпів економічного зростання [2].

Серед українських вчених, наукові праці яких присвячені даній проблемі, можна виділити: Герасименко А. [3], котра окреслила ймовірні тренди розвитку економіки та окремих її складових в умовах «нової нормальності»; Черленяк І., Курей О. [4], котрі дослідили виклики антикризового управління економікою в умовах пандемії; Балабанюк Ж. [5], яка намагалася спрогнозувати глобальний ринок праці в після пандемічний період; Гордієнко Н. [6], котра намагалася охарактеризувати ключові тренди, що домінуватимуть на ринку праці України у майбутньому.

Постановка завдання. З огляду на вищезазначене, метою даної роботи є аналіз основних тенденцій розвитку ринку праці в умовах нової нормальності в глобальному масштабі.



Виклад основного матеріалу. Спричинивши неоднозначні зміни в економіці «нова нормальність» стає періодом накопичення інноваційного досвіду поведінки, формування нових моделей економічної взаємодії. З табл. 1 можна побачити, що попри негативні наслідки, «нова нормальність» призвела і значного позитиву в економіці. Зокрема, у 2020–2023 роках спостерігається значне зростання економічної активності у галузях, які до пандемії Covid-19 та війни в Україні розвивались досить повільно якщо і не у світовому, то в національному масштабі. Більшість підприємств, задля зменшення ризику банкрутства, почали активно шукати нові способи ведення бізнесу в кризових умовах, застосовувати новітні технології, комп'ютерні програми, онлайн-сервіси, переводити персонал на дистанційну роботу і т.д.

Таблиця 1

Наслідки періоду «нової нормальності»

<i>Позитивні наслідки</i>	<i>Негативні наслідки</i>
1. Збільшення обсягів виробництва і продажу товарів фармацевтичної та військової промисловості	1. Різке падіння темпів економічного зростання провідних країн світу
2. Розвиток бізнесу в сфері онлайн-продаж; сфері штучного інтелекту, технологій обробки великих обсягів даних і телекомунікацій; індустрії телемедичної діагностики; технологій дистанційної роботи в бізнесі, освіті; аграрного сектору; індустрії органічної їжі; індустрії віртуального туризму і розваг; зеленої енергетиці, в системах утилізації і вторинної переробки відходів	2. Масштабні ризики у сфері зайнятості, і як наслідок – загроза втрати засобів існування через руйнування звичних можливостей зайнятості, каналів комунікації та кризи цілих галузей та видів економічної діяльності (готельно-ресторанний, туристичний, розважальний бізнес)

Зміни правил гри торкнулися і ринку праці, а саме активували процес незапланованої адаптації до нових умов. До 2019 року включно всі прогнози щодо розвитку ринку праці в середині XXI ст. базувалися на переході до четвертого технологічного устрою. Але виклики 2020 року змістили акценти. І хоча однією з ключових тенденцій залишається перехід на новий виток розвитку технологій, їхнє використання та впровадження в повсякденне життя. Проте виникла низка гострих, не відомих донині ризиків, що суттєво впливають на можливі перспективи. Тому сьогодні постає чітка потреба в інноваційних підходах та пошуку швидких і дієвих рішень для мінімізації соціальних розривів і ризиків.

Ринок праці опинився на порозі суттєвої трансформації. Прогноз

семи ключових трендів ринку праці наведено в табл. 2. Деякі із них зумовлені змінами, які вже відбувалися, але прискорилися з появою пандемії («прискорення»), інші – представляють нормалізацію того, що колись вважалося авангардним способом роботи («нормалізація») або виникли в результаті трансформації статус-кво («трансформація»). При цьому, п'ять із семи трендів являють собою комбінацію двох або більше з перерахованих вище [7].

В умовах «нової нормальності» цифрова трансформація стала необхідною умовою для виживання компаній будь-якого розміру, а належна цифрова інфраструктура є важливою для роботи в майбутньому. Отже, ринок праці змушений врахувати зміни, що відбулися у світі бізнесу, особливо це стосується окремих видів робіт. Наприклад, працівники розумової праці значно більше виграють від цифрової трансформації ніж працівники фізичної праці, робота яких вимагає їх безпосереднього перебування на місці.

Таблиця 2
Прогнозування ключових трендів на ринку праці [7]

	Прискорення	Нормалізація	Трансформація
Прискорена цифрова трансформація	X		
Поява гібридної роботи	X	X	
Подальше існування «офісу»			X
Зміни в організаційній інфраструктурі та мобільності робочої сили	X	X	X
Проблеми управління продуктивністю праці		X	X
Потенційне загострення існуючої нерівності	X		X
Управління балансом між роботою та особистим життям (WLB)	X	X	

Цифрові технології та поширення пандемії коронавірусу у світовому масштабі є найважливішими факторами прискорення зростання дистанційної роботи. Результати онлайн-опитування, проведеного нами у грудні 2022 року у Рівненській області, підтвердили, що тенденція характерна і для нашої країни, а саме – до початку пандемії 64% опитуваних не доводилося працювати дистанційно, але вже після 2020 року 63% з них мають досвід роботи з діджитал технологіями (рис. 1).

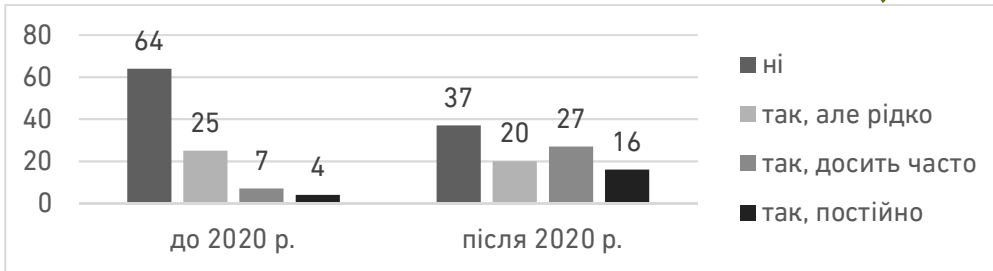


Рис. 1. Відповіді респондентів на запитання «Чи доводилося Вам працювати дистанційно / віддалено?», % респондентів [8]

Варто відмітити, що одним із ключових, у глобальному сенсі, наслідків переходу на віддалену роботу є формування прошарку соціальних мігрантів, тобто людей, які проживають в одному населеному пункті чи країні, а працюють для інших країн/міст. При цьому вони повністю занурюються в трудове та соціальне середовище інших регіонів й отримують навички роботи в мультинаціональних, мультирелігійних, мультикультурних і мультигендерних командах [5].

Поки одні компанії перейшли на повністю віддалений режим, інші пробують налаштувати те, що називається гібридним місцем роботи, тобто співробітники частково працюють в офісі, частково – дистанційно. В Україні ситуація змінилась з повномасштабною війною, яка внесла свої корективи у плани бізнесу на гібридність, і для нашої країни віддалена робота залишається ще й найбезпечнішим варіантом [6]. Українці стикнулися з чималою кількістю проблем віддаленої роботи у воєнний період, основні з яких наведено на рис. 2.



Рис. 2. Проблеми віддаленої роботи у воєнний період

Отже, обмеження та переваги віддаленої роботи стають більш очевидними, і це дає нам підстави вважати, що вона стане частиною майбутнього, однак прийняття «нових нормальних» практик дистанційної / віддаленої роботи залежатиме від характеру роботи, оскільки не всі завдання можна виконувати дистанційно. Тож, очікується, що світ праці зазнає значних зрушень у бік гібридної роботи як «нової норми» на ринку праці [9], адже працівники гібридної роботи мають більшу гнучкість і можуть регулювати свій робочий час відповідно до особистих і сімейних потреб.

Деякі з найвідоміших світових компаній, зокрема Amazon, Apple, Google, Facebook, British Airways, Microsoft і Siemens AG, схильні використовувати віддалену роботу в постпандемічний час [7]. При цьому працівники глобальних компаній також схвалили можливість гнучкої роботи, яка включає гібридну роботу і не обмежується стандартним робочим часом. Результати багатьох опитувань, проведених у всьому світі, показують, що в постпандемічний період, досить багато офісних працівників, незалежно від національності чи раси, воліли б працювати віддалено принаймні кілька днів на тиждень [10; 11]. Наприклад, двоє з трьох білих комірців у Гонконзі все ще хочуть працювати за гібридною формою роботи, а компанії розглядають можливість перепланування офісних приміщень під неї [12]. Декілька інших компаній, в т. ч. нафтова компанія BP, вирішили впровадити нову гібридну модель, яка дозволить працівникам працювати на робочому місці 2 дні на тиждень [13]. Ще одним прикладом є загальнонаціональне рішення в Англії дозволити білим комірцям працювати з будь-якого місця, надаючи їм більше контролю над своїм життям [14].

Однак, як уже зазначалося вище, не для всіх видів роботи, через її характер, прийнятна модель віддаленої чи гібридної роботи. Крім того, робота в офісі може бути більш кориснішою ніж робота вдома, з точки зору генерування нових ідей і спілкування, а нові співробітники можуть отримати користь від роботи в офісі, дізнавшись про організацію та її культуру. Крім того, деякі працівники почали звільнятися, якщо від них вимагали повністю віддаленої роботи і не дозволяли працювати в офісі. Тож, традиційні практики роботи, такі як робота в офісі, все ще будуть необхідні [7].

Ще одним трендом новітнього ринку праці є зміни в організаційній інфраструктурі та мобільності робочої сили, що зумовлені перевагами дистанційної або гібридної роботи. Відбувається переосмислення потреби в офісних приміщеннях, особливо для розумової роботи. Компанії використовують гібридну роботу, щоб заощадити на оренді офісу [15]. При цьому, одні компанії розглядають можливість скорочення



офісних площ або переїзду з дорогих міст у більш дешеві, інші адаптуються до повністю віртуального офісного середовища, або орендують коворкінги. Крім того, відбудеться значне переміщення населення, коли працівники, які працюють віддалено, мігруватимуть із ділових столиць у міста з більш доступною орендою та вартістю життя [16]. Такий перехід сприятиме розвитку економіки відповідних міст, а також прилеглих до них територій.

До проблем управління продуктивністю в умовах «нової нормальності» можна віднести той факт, що цифрова комунікація, тобто відсутність неформальної та людської взаємодії може сформувати робочий план, який буде більш індивідуальним ніж командним і ще більше ускладнить взаємодію колег і формування команди [7].

Оптимізувати особисте та робоче життя нелегко, якщо прийняти «нову нормальну» робочу модель. Увага роботодавців до WLB співробітників допоможе підтримувати мотивацію співробітників і підтримувати їх ефективність. У європейських країнах деякі нормативні акти та політика, пов'язані з WLB і гнучкою практикою роботи, як-от «право на відключення», сприяють WLB дистанційних працівників, щоб працівники могли вибирати, працювати чи ні в неробочий час [17]. Крім того, уряди можуть ухвалити рішення про впровадження певної політики в цьому відношенні. Одним із яскравих прикладів може бути прийняття закону про «право на відключення», подібного до того, який діє на Філіппінах і у Франції, де працівники мають право не реагувати на пов'язані з роботою зобов'язання та вимоги в неробочий час. Заохочення здорових методів роботи, таких як робота в межах звичайних годин і регулярні перерви, допоможе працівникам провести чітку межу між роботою та неробочою діяльністю [7].

Варто відмітити, що впровадження великої кількості цифрових технологій, автоматизації та штучного інтелекту, а також «нова нормальна» практика роботи, можуть негативно вплинути на певні види професій. Робота найменш освічених та низькокваліфікованих працівників може бути автоматизованою, як наслідок, вони можуть втратити джерело доходу, що ще більше посилить існуючу нерівність, тому перекваліфікація та підвищення кваліфікації стануть більш необхідними ніж будь-коли раніше.

Наразі є гостра необхідність у формуванні нових підходів до навчання та отримання освіти. Вони полягають у підготовці до життя, а не тільки до праці, як було за попередньої економічної парадигми. Вирішальним чинником для збереження зайнятості чи отримання посади (якщо ми говоримо про висококваліфіковану роботу) буде здатність до гнучкості та адаптивності мислення, тобто до володіння

відповідними soft skills.

На сьогодні роботодавці почали звертати більшу увагу на soft skills майбутніх співробітників, описуючи пропоновану вакансію. Зокрема в Україні у 2022 р. порівняно з 2021 р. кількість роботодавців, які в описі своїх вакансій зазначають бажані soft skills, зросла на 10% та становить 75%. При цьому перелік ключових скілів зазнав певних змін після початку війни, зокрема зросла затребуваність на стресостійкість, аналітичні здібності та багатозадачність (рис. 3).



Рис. 3. Перелік бажаних soft skills у вакансіях [18]

Отже, аби відповідати вимогам часу, варто зосередитися на отриманні освіти, спрямованої на розвиток різних видів мислення та розв'язання складних завдань, що дозволяє виконувати різнопланові функції, або сконцентруватися на отриманні вузького фаху, проте такого, який виходить з «найсвіжіших» тенденцій і технологій: біомедицина, дослідження мозку, освоєння космосу, управління кліматом, розвиток нових видів енергії, створення нових матеріалів та їхніх властивостей, управління часом; новітня медицина та військова справа; створення нових моделей бізнесу, впровадження соціальних інновацій, нового інструментарію управління соціальними системами та командами тощо [5].

Висновки. «Нова нормальність» була характерна для людського розвитку уже не раз і полягала у пристосуванні до нових умов існування. Зараз ми переживаємо новий етап, коли всі зміни, спричинені пандемією та війною в Україні, стали новою нормою, якщо не назавжди, то на довгий період часу. Тому на сьогодні в економічних відносинах постає вже не питання вибору умов діяльності, а виключно адаптації до «нової нормальності», використання її переваг для посилення ефективності в економічних процесах. Отже, і на ринок праці чекають



значні зміни, зумовлені «прискоренням» існуючих темпів розробок, «трансформацією» докризового робочого світу та «нормалізацією» того, що вважалося експериментальним.

1. El-Erian M. A. Navigating the new normal in industrial countries (per jacobsson foundation lecture). *International Monetary Fund*. 2010. URL: <https://www.imf.org/en/%20News/Articles/2015/09/28/04/53/sp101010> (дата звернення: 12.11.2022).
2. Thomas Piketty T., Krugman P., Stiglitz J. The Genius of Economics. 2015. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Si4iyuJDa7c> (дата звернення: 12.11.2022).
3. Герасименко А. Нова нормальність економіки XXI ст. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2020. № 3(131). С. 5–26.
4. Черленяк І. І., Курей О. А. Виклики антикризового управління економікою в умовах пандемії. *Науковий вісник Ужгородського університету. Сер. Економіка*. 2020. № 1(55). С. 10–18.
5. Балабанюк Ж. Світ після пандемії: яким буде глобальний ринок праці у 2030–2050 роках. URL: <https://mind.ua/openmind/20219270-svit-pislya-pandemiyi-yakim-bude-globalnij-rinok-praci-u-20302050-rokah>. (дата звернення: 15.01.2023).
6. Гордієнко Н. Робота майбутнього: на що варто звернути увагу вже зараз. *Економічна правда*. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/20/689384/> (дата звернення: 15.01.2023).
7. Vyas L. «New normal» at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*. 2022. Vol. 41. Issue 1. P. 155–167. URL: <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011> (дата звернення: 10.01.2023).
8. Самолюк Н., Галицька Д. Нові режими роботи в умовах пандемії та війни. *Проблеми раціонального використання соціально-економічного, еколого-енергетичного, потенціалу України та її регіонів в умовах воєнного стану* : зб. матеріалів V міжнародної науково-практичної конференції (15 лютого 2023 р.). м. Луцьк, 2023. С. 51–53.
9. Ro C. Companies are looking to the post-Covid future. For many, the vision is a model that combines remote work and office time. *BBC Worklife*. 2020. URL: <https://www.bbc.com/worklife/article/20200824-why-the-future-of-work-might-be-hybrid>. (дата звернення: 10.01.2023).
10. Kelly J. Survey asks employees at top U.S. companies if they'd give up \$30,000 to work from home: The answers may surprise you. *Forbes*. 2021. URL: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/05/21/survey-asks-employees-at-top-us-companies-if-theyd-give-up-30000-to-work-from-home-the-answers-may-surprise-you/?sh=1328144330f8> (дата звернення: 10.01.2023).
11. Wong H. K. A., & Cheung J. Survey findings on working from home under COVID-19. *Lingnan University*. 2020. URL: <https://scholars.ln.edu.hk/en/publications/survey-findings-on-working-from-home-under-covid19> (дата звернення: 10.01.2023).
12. Lam K.-S. Two of three Hong Kong office staff want to keep working from home, boding ill for demand in the world's most expensive office market. *South China Morning Post*. 2021. URL: <https://www.scmp.com/business/article/3130267/two-three-hong-kong-office-staff-want-keep-working-home-boding-ill-demand> (дата звернення: 10.01.2023).
13. Ambrose J. BP to tell 25,000 office staff to work from home two days a week. *The Guardian*. 2021. URL: <https://www.theguardian.com/business/2021/mar/08/bp-to-tell-25000-office-staff-to-work-from-home-two-days-a-week> (дата звернення: 10.01.2023).
14. Nationwide tells 13,000 staff to 'work anywhere'. *BBC News*. 2021. URL: <https://www.bbc.com/news/business-56510574> (дата звернення: 10.01.2023).
15. Hybrid working will become the norm. *BBC News*. 2021. URL: <https://www.bbc.com/news/business-56331654> (дата звернення: 10.01.2023).

16. Lund S., Madgavkar A., Manyika J., Smit S., Ellingrud K., Meaney M., & Robinson O. The future of work after COVID-19. *McKinsey Global Institute*. 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>. (дата звернення: 10.01.2023). 17. Vargas Llave O., Weber T. Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements. *Eurofound*. 2020. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19046en.pdf (дата звернення: 10.01.2023). 18. Березівська Р. Які soft skills хочуть бачити роботодавці після початку війни? *Економічна правда*. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/08/12/690294/> (дата звернення: 15.02.2023).

REFERENCES:

1. El-Erian M. A. Navigating the new normal in industrial countries (per Jacobsson foundation lecture). *International Monetary Fund*. 2010. URL: <https://www.imf.org/en/%20News/Articles/2015/09/28/04/53/sp101010> (дата звернення: 12.11.2022). 2. Thomas Piketty T., Krugman P., Stiglitz J. The Genius of Economics. 2015. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Si4iyyJDa7c> (дата звернення: 12.11.2022). 3. Herasymenko A. Nova normalnist ekonomiky KhKhL st. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho torhovelno-ekonomichnoho universytetu*. 2020. № 3(131). S. 5–26. 4. Cherleniak I. I., Kurei O. A. Vyklyky antykrizovoho upravlinnia ekonomikoju v umovakh pandemii. *Naukovi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Ser. Ekonomika*. 2020. № 1(55). S. 10–18. 5. Balabaniuk Zh. Svit pislia pandemii: yakym bude hlobalnyi rynok pratsi u 2030–2050 rokakh. URL: <https://mind.ua/openmind/20219270-svit-pislya-pandemiyi-yakim-bude-globalnij-rinok-praci-u-20302050-rokah>. (дата звернення: 15.01.2023). 6. Hordiienko N. Robota maibutnoho: na shcho varto zvernuty uvahu v zhe zaraz. *Ekonomichna pravda*. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/20/689384/> (дата звернення: 15.01.2023). 7. Vyas L. «New normal» at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*. 2022. Vol. 41. Issue 1. P. 155–167. URL: <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011> (дата звернення: 10.01.2023). 8. Samoliuk N., Halytska D. Novi rezhymy roboty v umovakh pandemii ta viiny. *Problemy ratsionalnoho vykorystannia sotsialno-ekonomichnoho, ekolohto-enerhetychnoho, potentsialu Ukrainy ta yii rehioniv v umovakh voiennoho stanu* : zb. materialiv V mizhnarodnoi naukovopraktychnoi konferentsii (15 liutoho 2023 r.). m. Lutsk, 2023. S. 51–53. 9. Ro C. Companies are looking to the post-Covid future. For many, the vision is a model that combines remote work and office time. *BBC Worklife*. 2020. URL: <https://www.bbc.com/worklife/article/20200824-why-the-future-of-work-might-be-hybrid>. (дата звернення: 10.01.2023). 10. Kelly J. Survey asks employees at top U.S. companies if they'd give up \$30,000 to work from home: The answers may surprise you. *Forbes*. 2021. URL: <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2021/05/21/survey-asks-employees-at-top-us-companies-if-theyd-give-up-30000-to-work-from-home-the-answers-may-surprise-you/?sh=1328144330f8> (дата звернення: 10.01.2023). 11. Wong H. K. A., & Cheung J. Survey findings on working from home under COVID-19. *Lingnan University*. 2020. URL: <https://scholars.ln.edu.hk/en/publications/survey-findings-on-working-from-home-under-covid19> (дата звернення: 10.01.2023). 12. Lam K.-S. Two of three Hong Kong office staff want to keep working from home, boding ill for demand in the world's most expensive office market. *South China Morning Post*. 2021. URL: <https://www.scmp.com/business/article/3130267/two-three-hong>



kong-office-staff-want-keep-working-home-boding-ill-demand (data zvernennia: 10.01.2023). **13.** Ambrose J. BP to tell 25,000 office staff to work from home two days a week. *The Guardian*. 2021. URL: <https://www.theguardian.com/business/2021/mar/08/bp-to-tell-25000-office-staff-to-work-from-home-two-days-a-week> (data zvernennia: 10.01.2023). **14.** Nationwide tells 13,000 staff to 'work anywhere'. *BBC News*. 2021. URL: <https://www.bbc.com/news/business-56510574> (data zvernennia: 10.01.2023). **15.** Hybrid working will become the norm. *BBC News*. 2021. URL: <https://www.bbc.com/news/business-56331654> (data zvernennia: 10.01.2023). **16.** Lund S., Madgavkar A., Manyika J., Smit S., Ellingrud K., Meaney M., & Robinson O. The future of work after COVID-19. *McKinsey Global Institute*. 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19> (data zvernennia: 10.01.2023). **17.** Vargas Llave O., Weber T. Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements. *Eurofound*. 2020. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19046en.pdf (data zvernennia: 10.01.2023). **18.** Berezivska R. Yaki soft skills khochut bachyty robotodavtsi pislia pochatku viiny? *Ekonomichna pravda*. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/08/12/690294/> (data zvernennia: 15.02.2023).

Samoliuk N. M. ^[1: ORCID ID: 0000-0001-8693-8558],

Candidate in Economics (Ph.D.), Associate Professor,

Yurchyk H. M. ^[1: ORCID ID: 0000-0003-1013-6940],

Candidate in Economics (Ph.D.), Associate Professor,

Halytska D. Yu. ^[2: ORCID ID: 0009-0007-9199-9225],

Pupil

¹National University of Water and Environmental Engineering, Rivne

²Rivne Small Academy of Sciences student youth, Rivne

MAIN TENDENCIES OF LABOUR MARKET DEVELOPMENT UNDER THE CONDITIONS OF THE «NEW NORMALITY»

According to experts, under the influence of pandemic and war normality, humanity has undergone large-scale changes, as a result of which the need for research not only of general economic changes, but also trends and possible risks of labour market development has become more urgent. Until 2019, all forecasts regarding the development of the labour market were based on the transition to the 4th era of technology. The new normality is characterized by new risks unknown to this day, which significantly affect the possible prospects. In particular, they determined the need for innovative approaches and the search for quick and effective solutions to minimize social gaps and negative consequences of crisis phenomena. Therefore, as a result of the study, key trends in the development of the labour market were identified, which were

caused by changes that either already took place, but accelerated with the onset of the pandemic (digital transformation), or represent the normalisation of what was once considered an avant-garde way of working (hybrid work model, changes in organisational infrastructure), or arose as a result of the status quo transformation (the continued existence of the «office»).

At the same time, it is worth understanding that the introduction of a large number of digital technologies, as well as the «new normal» work practices, can negatively affect certain types of professions. Currently, there is an urgent need to develop new approaches to learning and obtaining education. The decisive factor for maintaining employment or obtaining a position will be the ability to flexibility and adaptability of thinking, that is, to possess the appropriate soft skills. In order to meet the requirements of the time, it is worth focusing on getting an education aimed at developing different types of thinking and solving complex tasks, which allows performing multifaceted functions, or concentrating on getting a narrow field of study (a subject area) that comes from the «freshest» trends and technologies.

Keywords: new normality; pandemic; labor market; workplace; hybrid employment; remote work.

Отримано: 17 березня 2023 року
Прорецензовано: 22 березня 2023 року
Прийнято до друку: 31 березня 2023 року