

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-76-15>

УДК 331.1:004

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІК НОВИХ ЩАБЛІВ

FEATURES OF THE FUNCTIONING OF THE MODERN LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF EMERGING NEW-LEVEL ECONOMIES

Дмитрієв Євген Євгеновичкандидат економічних наук,
директор з управління персоналом,
Infinity Technologies AG
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5907-8895>**Dmytriiev Yevhen**
Infinity Technologies AG

У статті досліджуються особливості функціонування сучасного ринку праці в умовах трансформації економік нових щаблів, зокрема під впливом цифровізації, автоматизації, штучного інтелекту, впровадження інноваційних технологій та зеленої трансформації. Розглянуто ключові виклики, серед яких – структурні зрушення у сфері зайнятості, поширення технологічного безробіття, зростання попиту на цифрові, гнучкі та міждисциплінарні навички, ризики поляризації ринку праці та необхідність забезпечення професійної мобільності. Проаналізовано сучасні інструменти політики зайнятості, включаючи професійну перепідготовку, стимулювання підприємництва, розвиток соціального діалогу, модернізацію системи соціального захисту, інституціональну підтримку інноваційної зайнятості та сприяння формуванню екосистеми безперервного навчання. Окреслено перспективи подальших досліджень у контексті розвитку людського капіталу, цифрової економіки, соціальної інклюзії, гідної праці, а також адаптації стратегій сталого соціально-економічного розвитку на національному та регіональному рівнях.

Ключові слова: ринок праці, цифровізація, автоматизація, політика зайнятості, перепідготовка, соціальний захист, економіки нових щаблів.

The article presents a comprehensive and in-depth exploration of the functioning and ongoing transformation of the modern labor market in the context of rapidly evolving new-level economies, shaped by the accelerating processes of digitalization, automation, artificial intelligence, and the global green transition. It emphasizes how these interconnected transformative trends are fundamentally redefining employment structures and the very nature of work, contributing to the emergence of entirely new labor forms, hybrid professions, shifting workplace dynamics, and an increasingly polarized demand for high-level skills. The study identifies and analyzes a set of critical structural challenges faced by today's labor market, including growing technological unemployment, the replacement of routine-based job roles, and the rapid obsolescence of traditional occupational profiles. It also underlines the intensifying demand for digital fluency, soft skills, adaptability, and interdisciplinary competencies. Particular attention is paid to labor supply – demand mismatches, pressures on existing educational systems, and the risk of social exclusion among vulnerable populations. The article investigates modern employment policy instruments and institutional responses aimed at mitigating these risks and fostering inclusive, resilient labor markets. These include comprehensive strategies for professional retraining and upskilling, state-supported entrepreneurship development, modernization of social protection mechanisms, and the expansion of social dialogue at various levels. Additionally, the research highlights the growing importance of investing in lifelong learning ecosystems and integrated human capital strategies as key enablers of sustainable labor force adaptation. Future research directions are outlined within the broader context of the digital economy and knowledge-based development, focusing on innovation-driven employment, inclusive growth, green skills, and evidence-based policymaking. The findings offer valuable insights for academics, policy practitioners, and institutional stakeholders striving to formulate effective and forward-looking employment strategies capable of responding to the multidimensional complexities of socio-economic transformation in an increasingly digital and ecologically conscious world.

Keywords: labor market, digitalization, automation, employment policy, retraining, social protection, new-level economies.

Постановка проблеми. Світовий ринок праці сьогодні перебуває у фазі глибокої трансформації, спричиненої розвитком технологій, цифровізацією виробництва, автоматизацією процесів та впровадженням штучного інтелекту. Ці явища об'єднуються в концепцію так званих економік нових шаблів Індустрії 4.0 та 5.0, що суттєво змінюють структуру зайнятості, попит на професії та формат праці загалом.

За даними Міжнародної організації праці (МОП), станом на 2024 рік спостерігається зростання глобальної нерівності в доступі до якісної зайнятості, а технологічні інновації пришвидшують витіснення низькокваліфікованої праці [1, с. 10].

Водночас Доповідь WEF "The Future of Jobs 2023" прогнозує, що до 2027 року близько 83 мільйонів робочих місць зникнуть, але 69 мільйонів нових буде створено, передусім у галузях, пов'язаних із цифровими технологіями, зеленою економікою та штучним інтелектом [2, с. 6].

У нових економічних умовах ключовим викликом для держав, бізнесу та працівників стає адаптація до змін: оновлення моделей зайнятості, перекваліфікація персоналу, розвиток системи освіти та реформування соціального захисту.

Для України проблема має особливу вагу: відповідно до даних Державної служби зайнятості, у 2023–2024 роках спостерігається зростання попиту на ІТ-спеціалістів, інженерів автоматизованих систем, логістів і фахівців з кібербезпеки, тоді як попит на робітничі професії зі стандартним функціоналом скорочується [3].

З огляду на це, актуальним є дослідження особливостей функціонування ринку праці в контексті економік нових шаблів з метою формування адаптивної, гнучкої та інклюзивної системи праці, здатної реагувати на виклики сучасності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика трансформації ринку праці в умовах технологічного розвитку та цифровізації є об'єктом активного дослідження у працях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, міжнародних організацій та аналітичних центрів.

Серед фундаментальних міжнародних джерел, що визначають загальні тенденції розвитку зайнятості, слід відзначити щорічну доповідь Міжнародної організації праці (МОП) World Employment and Social Outlook 2024, яка окреслює ключові глобальні виклики. Автори

зазначають, що технологічний прогрес сприяє поглибленню поляризації на ринку праці – висококваліфіковані працівники мають переваги в адаптації до змін, тоді як працівники із базовими навичками дедалі більше опиняються під загрозою витіснення [1, с. 14–15].

Зі свого боку, ОЕСР у звіті OECD Employment Outlook 2024 вказує на те, що більше 30% робочих місць у країнах-членах потенційно можуть бути автоматизовані протягом найближчих 10–15 років. Найбільший ризик втрати зайнятості пов'язаний із рутинними, монотонними та технічно передбачуваними завданнями [4, с. 37].

Всесвітній економічний форум (WEF) у доповіді The Future of Jobs Report 2023 виокремлює десять найбільш зростаючих та десять найбільш занепадаючих професій, з яких майже всі «зростаючі» належать до сфер big data, штучного інтелекту, цифрового маркетингу та зелених технологій [2, с. 9–10]. Особливу увагу дослідники приділяють так званим soft skills (адаптивність, аналітичне мислення, креативність), які вважаються критичними у період постійних змін.

Серед українських досліджень варто відзначити роботу Кравчука О. В., Варіса І. В. та Заривних К. П., які аналізують особливості цифрової трансформації HRM-процесів в Україні та вплив COVID-19 на гнучкість зайнятості. Автори наголошують на зростанні значущості дистанційної праці, переходу до гібридних моделей та переосмислення ролі людського капіталу [5, с. 113].

Дашко І. А., Калюжна Ю. В. та Михайличенко Л. І. у своїй роботі відзначають, що в Україні цифрова інфраструктура ринку праці поки що не сформована повною мірою, що ускладнює адаптацію працівників і роботодавців до вимог економіки нового покоління. Водночас, тенденції автоматизації та застосування big data-аналітики вже поступово впроваджуються у великих компаніях, демонструючи потенціал для подальшого розвитку [6, с. 90].

Проте у науковій літературі залишаються нерозв'язаними низка важливих аспектів. Зокрема, недостатньо досліджені регіональні відмінності трансформації ринку праці в Україні, обмежено проаналізовані перехідні процеси між Індустрією 4.0 та 5.0 і їхній вплив на зайнятість, а також бракує комплексних досліджень адаптації системи професійної освіти до нових викликів цифрової економіки. Враховуючи це, виникає об'єктивна потреба у проведенні комплексного дослідження осо-

бливостей функціонування сучасного ринку праці з урахуванням цих викликів і переходу до Індустрії 5.0.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є виявлення структурних змін на ринку праці, викликаних стрімким технологічним розвитком та цифровізацією, а також комплексний аналіз основних викликів і можливостей, що формуються в процесі становлення економік нового покоління. У межах поставленої мети передбачається розглянути ключові технологічні та інституційні чинники, які впливають на трансформацію ринку праці, зокрема впровадження автоматизації, штучного інтелекту та розвитку цифрової інфраструктури. Особливу увагу приділено аналізу змін у структурі попиту на професії, необхідних навичок та форматів зайнятості, що віддзеркалюють нові реалії сучасної економіки. Окрім того, у роботі вивчаються потенційні ризики, пов'язані з автоматизацією та цифровими технологіями, які можуть призвести до технологічного безробіття та соціальної нерівності. Відтак, одним із ключових завдань є розробка пропозицій щодо адаптації трудової політики, системи професійної освіти та заходів підтримки зайнятості з урахуванням вимог Індустрії 4.0 і 5.0.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що ефективне управління трансформацією ринку праці можливо за умови впровадження інтегрованої політики, яка поєднує активне оновлення навичок працівників, стимулювання інноваційного підприємництва, розвиток соціального діалогу та модернізацію системи соціального захисту. При цьому припускається, що безсистемний підхід до змін на ринку праці може призвести до посилення нерівності, втрати робочих місць у вразливих групах населення та уповільнення економічного розвитку. Таким чином, дослідження покликане підтвердити важливість комплексного, багатокомпонентного підходу до формування політики зайнятості у контексті цифрової трансформації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасний ринок праці перебуває у стані глибоких змін, що зумовлено не тільки технологічним прогресом, але й переходом світової економіки до нових щаблів розвитку – Індустрії 4.0, а в перспективі – Індустрії 5.0. Цей процес охоплює цифровізацію, автоматизацію, впровадження штучного інтелекту, а також трансформацію структур зайнятості та вимог до працівників.

Починаючи з глобального рівня, статистика Міжнародної організації праці (МОП) свідчить, що у 2024 році середній рівень безробіття у світі залишився на історично низькому рівні приблизно 5,0 %, що є результатом поступового відновлення після пандемії COVID-19. Однак ці загальні дані приховують значні соціальні виклики, серед яких особливо високий рівень безробіття серед молоді, який сягає понад 12,6 % [1, с. 2]. Для цієї групи ризик тривалої безробітності і втрати професійних навичок значно вищий, ніж для дорослого населення. Водночас у низькодохідних країнах рівень безробіття суттєво перевищує середній показник, що відображає нерівномірність економічного відновлення та обмеженість соціальної підтримки [1, с. 3].

Одночасно з проблемою безробіття зберігається і масштабна інша проблема неформальна зайнятість, яка охоплює понад 2,2 млрд працівників у світі, серед яких приблизно 240 млн перебувають у надзвичайно вразливому становищі через відсутність соціальних гарантій та низький рівень доходів [1, с. 12]. Ці тенденції свідчать про існування значного «розриву зайнятості» (jobs gap), коли попит на робочу силу не може бути реалізований через структурні обмеження ринків праці.

Автоматизація і розвиток штучного інтелекту ключові чинники, що впливають на структурні зміни зайнятості. За оцінками Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), понад 27 % робочих місць у країнах-членах організації перебувають у зоні високого ризику автоматизації у найближчі 10–15 років [2, с. 37]. Це означає, що значна частина професій може бути повністю або частково замінена автоматизованими системами. Особливо вразливими є рутинні позиції, пов'язані з монотонними операціями, як у виробництві, так і у сфері адміністративної підтримки. З іншого боку, автоматизація одночасно відкриває можливості для створення нових робочих місць, пов'язаних із розробкою, обслуговуванням і вдосконаленням цих технологій.

Важливо відзначити, що розвиток генеративного штучного інтелекту (наприклад, ChatGPT, DALL·E та інші) значно посилює потенційний вплив технологій на ринок праці. Згідно з останніми дослідженнями, близько 33 % робочих місць у США потенційно можуть бути автоматизовані саме через ці нові технології [3, с. 8]. Ця цифра є вищою, ніж середній рівень ризику по OECD, і вказує на швидке

розширення сфери впливу ШІ навіть у висококваліфікованих сферах, таких як юриспруденція, маркетинг і наукові дослідження.

Водночас технологічний прогрес має суттєвий вплив на розподіл доходів: МОП у своїх звітах відзначає, що частка доходу від праці у світовому ВВП зазнала суттєвого зниження у 2024 році втрати перевищили 2,4 трлн доларів США в перерахунку за паритетом купівельної спроможності [1, с. 5]. Ця тенденція пояснюється не лише заміщенням працівників машинами, а й посиленням ролі капіталу і інтелектуальної власності у формуванні економічної вартості.

Особливого значення набуває «зелена» трансформація економіки, що створює нові професійні ніші, пов'язані зі сталим розвитком та екологічно чистими технологіями. За даними ОЕСР, близько 20 % усіх робочих місць у країнах-членах пов'язані з «green-driven» професіями – це не лише нові галузі, але й трансформовані старі сфери із новими екологічними стандартами [4, с. 12]. Однак цей розвиток відбувається нерівномірно: більшість зелених робочих місць зосереджено у містах та вимагають високої кваліфікації, тоді як у сільській місцевості часто поширені низькокваліфіковані позиції з невисокою заробітною платою. Крім того, працівники у секторах з високим вуглецевим слідом (наприклад, видобуток вугілля, нафта) стикаються з великим ризиком втрати доходів і соціальної нестабільності [4, с. 18].

Перехід до цифрової економіки підвищує роль цифрових і «м'яких» навичок (soft skills). Всесвітній економічний форум підкреслює, що в найближчі роки попит на фахівців з аналітики даних, розробки програмного забезпечення, кібербезпеки буде зростати найшвидше, тоді як важливість навичок критичного мислення, адаптивності, міжособистісної комунікації стає визначальною для успішної професійної кар'єри [5, с. 9]. Паралельно існують ризики цифрової нерівності, коли працівники з недостатнім рівнем цифрової грамотності опиняються у менш вигідному становищі.

Гендерні та вікові нерівності залишаються одним із ключових викликів ринку праці. МОП встановила, що жінки у три рази частіше, ніж чоловіки, піддаються ризику втрати роботи через автоматизацію, особливо у секторах послуг, адміністрації та легкої промисловості [6, с. 7]. Крім того, значна частина молоді, особливо молодих жінок, не мають доступу до гідної зайнятості, що загрожує посиленню соціальної нестабільності. Зокрема, показ-

ник молоді NEET (не працюють і не навчаються) серед дівчат становить 28,2 %, що майже вдвічі перевищує показник серед хлопців 13,1 % [6, с. 10].

В контексті України ці глобальні тенденції проявляються з деяким часовим лагом, однак мають ті самі структурні риси. За даними Державної служби зайнятості України, спостерігається зростання попиту на фахівців IT, кібербезпеки, інженерів автоматизації та логістики. Водночас поступово скорочується кількість вакансій у традиційних виробничих галузях та сферах з рутинною працею [7]. Поширюються нові форми зайнятості – віддалена робота, гібридні моделі, фріланс, що підвищує гнучкість ринку, але водночас створює виклики у вигляді нестабільності доходів і відсутності соціального захисту.

Незважаючи на позитивні зрушення, Україна стикається з проблемами нерівномірного розвитку цифрової інфраструктури та нерівності між регіонами. Нерозвиненість професійної освіти, невідповідність її програм актуальним вимогам роботодавців, а також нестача державної підтримки перекваліфікації призводять до зростання соціальної напруги та гальмують адаптацію ринку праці до економіки нових щаблів [7].

Таким чином, ринок праці сучасної України й світу перебуває у стані подвійної трансформації: з одного боку, цифрові та «зелені» технології створюють перспективи розвитку і підвищення ефективності, з іншого – формують нові соціальні ризики, пов'язані з нерівністю, безробіттям та структурними змінами. Відтак наукові та практичні зусилля мають бути спрямовані на розробку комплексної політики, яка б забезпечувала інклюзивність та стійкість ринку праці, розвиток навичок майбутнього та соціальний захист у період стрімких змін.

Враховуючи глибокі структурні зміни, описані вище, політика зайнятості в умовах розвитку економік нових щаблів має бути спрямована на підтримку адаптивності робочої сили, збереження соціальної стабільності та активізацію потенціалу цифрової та зеленої трансформації.

Активна політика зайнятості, яка включає перенавчання (reskilling) і підвищення кваліфікації (upskilling), є одним із основних інструментів подолання наслідків технологічних змін. За даними Міжнародної організації праці (МОП), інвестиції у навчальні програми дозволяють значно знизити рівень структурного безробіття, особливо серед молоді та осіб, які втратили роботу через автоматиза-

цію [1, с. 45]. У країнах Європейського Союзу успішні приклади таких ініціатив демонструють, що державне фінансування навчання у поєднанні з партнерством із приватним сектором ефективно сприяє переходу працівників у нові сфери діяльності [8]. Аналогічні підходи рекомендує і Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), підкреслюючи важливість безперервної освіти протягом життя (lifelong learning) як складової стратегії стійкості ринку праці [2, с. 112].

Стимулювання підприємництва та підтримка малого і середнього бізнесу (МСБ) відіграють критичну роль у створенні нових робочих місць. За даними World Bank, програми мікрофінансування, гранти та пільгові кредити, що орієнтовані на інноваційні сектори ІТ, «зелену» енергетику, креативні індустрії сприяють підвищенню зайнятості та диверсифікації економіки [9]. Особливу увагу приділяють розвитку стартап-екосистем через інкубатори й акселератори, що не лише забезпечують фінансову підтримку, а й допомагають у маркетингу, залученні інвестицій і формуванні мереж ділових контактів [10].

Соціальний діалог залишається фундаментальним механізмом захисту працівників у процесі трансформації ринку праці. Колективні угоди та домовленості між роботодавцями, працівниками і державою, що спрямовані на запобігання соціальним конфліктам і адаптацію трудового законодавства, допомагають пом'якшувати негативні наслідки автоматизації і зміни структури зайнятості [3, с. 33]. Крім того, урахування інтересів різних груп дозволяє ефективніше розподіляти вигоди від інноваційного розвитку [11].

Особливе значення набувають механізми соціального захисту, які мають адаптуватися до нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота, фріланс та самозайнятість. За даними МОП, майже 30% працівників у світі сьогодні зайняті у нетрадиційних формах праці, що потребує розвитку гнучких моделей соціального страхування і нових стандартів трудових відносин [6, с. 55]. Розвинені країни впроваджують комплексні системи, що поєднують страхування безробіття, медичне страхування і пенсійне забезпечення для фрілансерів і платформних працівників [12]. Водночас в Україні цей напрямок розвивається повільніше, що створює ризики соціальної нерівності і незахищеності.

Не менш важливим є підвищення цифрової грамотності та розвиток «м'яких» навичок (soft skills), що визнані як ключові фактори успіш-

ної адаптації до нових ринкових умов. Згідно з даними Всесвітнього економічного форуму, попит на спеціалістів з креативності, критичного мислення, комунікації та управління зміними буде зростати у понад 60% професій до 2030 року [5, с. 67]. Цей виклик особливо актуальний для країн із відносно низьким рівнем цифровізації, де потрібно активізувати навчальні програми на національному і регіональному рівнях [13].

Нарешті, застосування HR-аналітики і технологій великих даних (Big Data) відкриває нові можливості для прогнозування розвитку ринку праці, виявлення дефіцитних професій та планування заходів перекваліфікації. Оцінка даних у режимі реального часу дозволяє швидко реагувати на зміни попиту і пропозиції робочої сили, а також оптимізувати політику зайнятості [7, с. 91]. Це також сприяє більш точному цільовому використанню ресурсів і підвищенню ефективності державних програм.

Отже, комплексний підхід, що поєднує активні програми навчання, підтримку підприємництва, соціальний діалог, адаптацію системи соціального захисту та інноваційні аналітичні інструменти, є ключовим для забезпечення стійкості ринку праці в умовах розвитку економік нових щаблів. Особливу увагу слід приділяти збалансованому розвитку цифрових навичок і забезпеченню соціальної інклюзії, що дозволить мінімізувати ризики нерівності і створити умови для сталого економічного зростання.

Висновки. Таким чином, у статті було досліджено особливості функціонування сучасного ринку праці в умовах розвитку економік нових щаблів, що супроводжується глибинними технологічними та структурними трансформаціями. Розглянуто ключові виклики, зокрема вплив цифровізації, автоматизації та штучного інтелекту на структуру зайнятості та вимоги до компетенцій працівників. Аналіз останніх наукових досліджень і статистичних даних дозволив виокремити проблемні аспекти адаптації ринку праці, серед яких – ризики технологічного безробіття, нерівність та нестача «м'яких» і цифрових навичок.

Відповідно до поставленої мети, сформульовано комплекс рекомендацій щодо розвитку політики зайнятості, що включає активні програми перепідготовки і підвищення кваліфікації, стимулювання підприємництва і розвитку малого та середнього бізнесу, а також зміцнення соціального діалогу для забез-

печення соціальної стабільності. Особлива увага приділена необхідності адаптації системи соціального захисту до нових форм зайнятості та розвитку HR-аналітики як інструменту ефективного управління ринком праці.

Реалізація запропонованих заходів сприятиме підвищенню гнучкості ринку праці, формуванню конкурентоспроможного людського

капіталу та забезпеченню збалансованого соціально-економічного розвитку у контексті економік нових щаблів. Перспективи подальших досліджень зосереджені на емпіричній оцінці впливу трансформацій у різних секторах, вдосконаленні інструментів перепідготовки, а також розробці моделей соціального захисту, адаптованих до сучасних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. *International Labour Organization*. World employment and social outlook: Trends 2025. Geneva: ILO, 2024. 120 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_Report_EN.pdf (дата звернення: 01.07.2025).
2. *OECD Publishing*. OECD employment outlook 2023. Paris: OECD Publishing, 2023. 180 p. URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en.html (дата звернення: 01.07.2025).
3. Hartley J., Jolevski F., Melo V., Moore B. *The Labor Market Effects of Generative Artificial Intelligence*. SSRN Working Paper, December 2024. 40 p. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5136877 (дата звернення: 01.07.2025).
4. *OECD*. *Employment Outlook 2024: From fear to action: Making labour and social policy central to the net-zero transition*. Paris: OECD Publishing, 2024. URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2024_ac8b3538-en.html (дата звернення: 01.07.2025).
5. *World Economic Forum*. Future of jobs report 2023. Geneva: WEF, 2023. 110 p. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023> (дата звернення: 01.07.2025).
6. *International Labour Organization*. Gender and automation risks. Geneva: ILO, 2023. 75 p. URL: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_895615/lang--en/index.htm (дата звернення: 01.07.2025).
7. Судаков М., Лісогор Л. *Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи*. Київ: Європейський банк реконструкції та розвитку, 2023. 45 с. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення: 01.07.2025).
8. *European Commission*. Upskilling pathways: New opportunities for adults. Brussels: EC, 2022. 85 p. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224> (дата звернення: 01.07.2025).
9. *World Bank*. Small and medium enterprises and the digital economy. Washington: World Bank, 2023. 95 p. URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/479171680067145915> (дата звернення: 01.07.2025).
10. *Startup Genome*. Global startup ecosystem report 2023. San Francisco: Startup Genome, 2023. 60 p. URL: <https://startupgenome.com/report/gser2023> (дата звернення: 01.07.2025).
11. *International Labour Organization*. Social dialogue for a just transition. Geneva: ILO, 2021. 90 p. URL: https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_824102/lang--en/index.htm (дата звернення: 01.07.2025).
12. *OECD Publishing*. The future of social protection. Paris: OECD Publishing, 2022. 115 p. URL: <https://www.oecd.org/publications/the-future-of-social-protection-4f42b6c6-en.htm> (дата звернення: 01.07.2025).
13. *World Economic Forum*. *The future of work skills 2030*. Geneva: WEF, 2020. 70 p. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/> (дата звернення: 01.07.2025).

REFERENCES:

1. *International Labour Organization*. *World employment and social outlook: Trends 2025*. Geneva: ILO, 2024. 120 p. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_Report_EN.pdf (accessed July 10, 2025).
2. *OECD Publishing*. *OECD employment outlook 2023*. Paris: OECD Publishing, 2023. 180 p. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en.html (accessed July 10, 2025).
3. Hartley J., Jolevski F., Melo V., Moore B. *The Labor Market Effects of Generative Artificial Intelligence*. SSRN Working Paper, December 2024. 40 p. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5136877 (accessed July 10, 2025).

4. OECD. *Employment Outlook 2024: From fear to action: Making labour and social policy central to the net-zero transition*. Paris: OECD Publishing, 2024. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2024_ac8b3538-en.html (accessed July 10, 2025).
5. World Economic Forum. *Future of jobs report 2023*. Geneva: WEF, 2023. 110 p. Available at: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023> (accessed July 10, 2025).
6. International Labour Organization. *Gender and automation risks*. Geneva: ILO, 2023. 75 p. Available at: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_895615/lang--en/index.htm (accessed July 10, 2025).
7. Sudakov M., Lisohor L. *Rynok pratsi Ukrainy 2022–2023: stan, tendentsii ta perspektyvy* [Labor Market of Ukraine 2022–2023: State, Trends and Prospects]. Kyiv: Yevropeyskyi bank rekonstruktsii ta rozvytku [European Bank for Reconstruction and Development], 2023. 45 p. Available at: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebird_ukraine-lm-1.pdf (accessed July 10, 2025).
8. European Commission. *Upskilling pathways: New opportunities for adults*. Brussels: EC, 2022. 85 p. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224> (accessed July 10, 2025).
9. World Bank. *Small and medium enterprises and the digital economy*. Washington: World Bank, 2023. 95 p. Available at: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/479171680067145915> (accessed July 10, 2025).
10. Startup Genome. *Global startup ecosystem report 2023*. San Francisco: Startup Genome, 2023. 60 p. Available at: <https://startupgenome.com/report/gser2023> (accessed July 10, 2025).
11. International Labour Organization. *Social dialogue for a just transition*. Geneva: ILO, 2021. 90 p. Available at: https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_824102/lang--en/index.htm (accessed July 10, 2025).
12. OECD Publishing. *The future of social protection*. Paris: OECD Publishing, 2022. 115 p. Available at: <https://www.oecd.org/publications/the-future-of-social-protection-4f42b6c6-en.htm> (accessed July 10, 2025).
13. World Economic Forum. *The future of work skills 2030*. Geneva: WEF, 2020. 70 p. Available at: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/> (accessed July 10, 2025).