

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені В. Н. КАРАЗІНА

Економічний факультет
Кафедра міжнародної економіки та світового господарства

Реєстр № _____
Нормоконтролер

«До захисту»
В.о. завідувача кафедри
к.е.н., доц. Шуба Т.П.

**ТРАНСФОРМАЦІЯ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ В
УМОВАХ ІНДУСТРІЇ 5.0.**

Кваліфікаційна робота бакалавра

Виконала:
студентка 4-го курсу
першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти
денної форми навчання
гр. ЕМ-41

Тетяна БЕХТІР

Науковий керівник :
к. е. н., доцент

Наталія ДУНА

ЗМІСТ

| | Стор. |
|--|-------|
| ВСТУП..... | 4 |
| РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади функціонування міжнародного ринку праці..... | 7 |
| 1.1. Сутність, структура та основні характеристики міжнародного ринку праці..... | 7 |
| 1.2. Регулювання міжнародного ринку праці..... | 18 |
| 1.3. Сучасні фактори впливу на міжнародний ринок праці..... | 25 |
| Висновки до розділу 1..... | 34 |
| РОЗДІЛ 2. Вплив Індустрії 5.0 на міжнародний ринок праці..... | 36 |
| 2.1. Аналіз сучасних тенденцій на міжнародному ринку праці..... | 36 |
| 2.2. Нові вимоги до професійних навичок та трансформація моделей зайнятості..... | 45 |
| 2.3. Перспективи розвитку міжнародного ринку праці в умовах Індустрії 5.0..... | 53 |
| Висновки до розділу 2..... | 63 |
| ВИСНОВКИ..... | 65 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 69 |

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Міжнародний ринок праці є одним із важливіших елементів глобальної економічної системи. Завдяки ньому відбувається формування трудових потоків та ефективний розподіл людських ресурсів. У зв'язку з розвитком новітніх технологій, зокрема впровадженням Індустрії 5.0, міжнародний ринок праці зазнає значних змін. Ці зміни безпосередньо впливають на структуру робочих місць, вимоги до кваліфікацій працівників, а також на мобільність робочої сили. Тому необхідність вивчення сучасних тенденцій розвитку міжнародного ринку праці набуває особливого значення.

Змінюються не лише сектори, в яких активно застосовуються інновації, а й роль урядів у регулюванні міжнародних трудових відносин та створенні умов для розвитку нових форм праці. Ринок праці, що переживає таку трансформацію, стає все більш динамічним, що вимагає від країн розробки нових підходів до навчання, перекваліфікації та соціальної захищеності трудящих.

Таким чином, дослідження трансформації міжнародного ринку праці в умовах Індустрії 5.0 є надзвичайно актуальним, оскільки розуміння цих змін дозволяє прогнозувати тенденції розвитку ринку праці, підвищення ефективності трудових ресурсів та формування стратегії адаптації до нових технологічних і економічних умов у світовому контексті.

Ступінь наукової вивченості проблеми. Аналізу та дослідженню трансформації міжнародного ринку праці присвятили свої наукові роботи велика кількість вітчизняних та зарубіжних науковців. Класичні підходи до аналізу ринку праці розглядали А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, М. Фрідман та Ф. Хайєк.

Сучасне трактування міжнародного ринку праці ґрунтується на роботах таких науковців, як Г. Беккер, який акцентує увагу на людському капіталі як ключовому елементі економічної ефективності, та Дж. Мессі, що досліджує

роль соціального капіталу та інституційних чинників у трудовій міграції. Міграційні процеси як форму регулювання глобального ринку праці також розглядаються у працях М. Піоре, А. Портеса, Е. Літа, Дж. Бхагваті, які пояснюють структуру ринку через ефекти «виштовхування», «притягування», «ланцюгової міграції» та «відтоку мізків».

Українські дослідники також зробили вагомий внесок у вивчення проблематики трансформації міжнародного ринку праці. В. Г. Кудлай у своїй статті «Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації та диджиталізації: тренди та перспективи» виокремлює ключові напрямки розвитку цифрової зайнятості, вказуючи на виклики автоматизації та потребу в нових підходах до підготовки кадрів. Н. О. Ривак у роботі «Індустрія 5.0: перехід до стійкої та орієнтованої на людину промисловості» аналізує нову індустріальну парадигму, орієнтовану на інтеграцію високих технологій з людським потенціалом, і її вплив на ринок праці. Липов В. В. розглядає попередній етап технологічного розвитку, а саме Індустрію 4.0 - як підґрунтя для соціально-економічної трансформації та нових моделей зайнятості.

Інституційні аспекти формування й регулювання міжнародного ринку праці висвітлено у звітах Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з міграції, Світового банку, ООН. Зокрема, аналітичні звіти McKinsey Global Institute та OECD аналізують наслідки та перспективи цифровізації, автоматизації, нових форм зайнятості й трансформації навичок.

Разом із цим, у вітчизняній науковій літературі трансформації глобального ринку праці в умовах Індустрії 5.0 приділено ще недостатньо уваги, що й актуалізує тему дослідження в контексті формування гнучкої моделі зайнятості та розвитку національного трудового потенціалу.

Мета і завдання дослідження. Метою даної роботи є аналіз трансформації міжнародного ринку праці в умовах Індустрії 5.0. Для досягнення поставленої мети було визначено та вирішено такі завдання:

– розглянути сутність, структуру та основні характеристики міжнародного ринку праці;

- дослідити механізми регулювання міжнародного ринку праці;
- проаналізувати сучасні фактори впливу на міжнародний ринок праці;
- оцінити сучасні тенденції трансформації ринку праці під впливом Індустрії 5.0;
- визначити нові вимоги до професійних навичок і зміну моделей зайнятості;
- окреслити перспективи розвитку міжнародного ринку праці в умовах Індустрії 5.0.

Об’єкт і предмет дослідження. Об’єктом дослідження є міжнародний ринок праці. Предметом дослідження є трансформація міжнародного ринку праці під впливом Індустрії 5.0.

Методи дослідження. У ході виконання завдань кваліфікаційної роботи були використані такі наукові методи дослідження:

- метод узагальнення – при визначенні сутності, структури та сучасних характеристик міжнародного ринку праці, а також при формулюванні висновків щодо регуляторних механізмів;
- метод системного аналізу – для комплексного вивчення взаємозв’язку між цифровими технологіями, глобалізацією, демографічними змінами та трансформацією ринку праці;
- метод статистичний та візуально-графічний – для відображення змін в структурі зайнятості та рівнях кваліфікації;
- методи індукції та дедукції – для формулювання висновків.

Апробація. Результати досліджень за тематикою кваліфікаційної роботи були оприлюднені в тезах «Сучасні фактори впливу на розвиток міжнародного ринку праці» на VIII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Сучасні перетворення міжнародного бізнесу» (м. Харків, 22.04.2025).

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел з 71 найменувань літератури. Загальний обсяг дослідження складає 76 сторінок, що включають 3 таблиці та 13 рисунків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МІЖНАРОДНОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність, структура та основні характеристики міжнародного ринку праці

Міжнародний ринок праці є важливим елементом глобальної економічної системи, що визначає рух робочої сили між країнами та регіонами. На відміну від внутрішнього ринку праці, він характеризується новими функціональними механізмами, включаючи транскордонну мобільність робочої сили та формування нових моделей трудових відносин.

На початку розберемо поняття «ринок праці». Дослідники оцінювали та аналізували цю систему через призму власних поглядів, переконань та об'єктів дослідження. В загальному визначенні ринок праці є системою суспільних відносин, що пов'язані з купівлею і продажем трудових послуг (робочої сили) найманих працівників. Через ринок праці відбувається розподіл людського капіталу між регіонами, галузями, способами виробництва, професіями та підприємствами [1].

На думку класиків економічної думки Адама Сміта та Девіда Рікардо, ринок праці є механізмом, що діє за законами попиту та пропозиції, подібно до інших ринків товарів і послуг. Згідно з цим підходом, джерелом усього багатства є праця, яка розглядається як товар, який купується і продається. Також, ринок праці відображає взаємозв'язок між попитом на робочу силу та наявними коштами для виплати заробітної плати. Вона вважається основним регулятором, що визначає як пропозицію праці, так і її відтворення. Вища заробітна плата стимулює збільшення пропозиції праці, оскільки більше людей бажають працювати. Водночас, коли пропозиція праці зростає, заробітна плата, ймовірно, падає через конкуренцію між працівниками. Цей механізм забезпечує

коригування заробітної плати відповідно до економічних умов та попиту на працю, підтримуючи таким чином рівновагу на ринку праці [2].

Зі свого боку, Карл Маркс розглядав ринок праці з позиції капіталістичного виробництва, підкреслюючи, що працівники продають не саму працю, а свою робочу силу, тобто здатність до праці, яка використовується в процесі виробництва. Згідно з марксистською теорією, капіталісти прагнуть максимізувати прибуток, що призводить до експлуатації робітників, оскільки їхня заробітна плата не відображає повну вартість виробленого ними продукту. Основною причиною безробіття, за Марксом, є зміна структури капіталу: збільшення витрат на засоби виробництва та зменшення витрат на робочу силу [3].

Якщо розглядати неокласичну теорію «цінової рівноваги» Альфреда Маршала, то він стверджує, що ринок праці - це ринок, на якому робоча сила як фактор виробництва є основним товаром. На цьому ринку праця є об'єктом купівлі-продажу, а її ціна формується в результаті взаємодії попиту та пропозиції. Ринок праці, згідно з цією теорією, характеризується однорідністю, тобто всі одиниці праці є однаковими і взаємозамінними. Безробіття виникає через зростання заробітної плати, що збільшує собівартість продукції та призводить до скорочення робочих місць [4].

За Дж. Кейнсом, ринок праці розглядається як статична система, де ціна робочої сили є жорстко фіксованою. У рамках ринкової економіки не існує природного механізму, який би забезпечував повну зайнятість населення. Недостатній обсяг ефективного попиту, що виникає через дисбаланс між заощадженнями та інвестиціями, а також відсутність синхронізації економічних рішень у цих сферах стимулює безробіття. Для забезпечення повної зайнятості Кейнс пропонує використовувати інвестиційний попит, спрямовуючи державні видатки на стимулювання економічної активності [5].

За визначенням Мілтона Фрідмена та Фрідріха Хаєка, на ринку праці завжди існує певний рівень безробіття, який є природним. Він відображає структурні особливості економіки й не може бути усунений повністю. Згідно з

цією теорією, для досягнення рівноваги на ринку праці необхідно застосовувати ефективні інструменти грошово-кредитної політики. Такі заходи спрямовані на стимулювання інвестиційної та підприємницької активності, що, у свою чергу, сприяє зростанню рівня зайнятості [6].

Деякі економісти, наприклад, Торстейн Веблен та Джон Коммонс, розглядають ринок праці як майданчик для переговорів між роботодавцями та працівниками. Вони вважають, що взаємодія між сторонами відбувається через механізми спонукання до певних дій, зокрема за активної участі профспілок. Прихильники цієї теорії вважають, що ринкові відносини перебувають під значним впливом соціальних норм, звичаїв та владних структур, і ставлять під сумнів існування ідеального конкурентного ринку праці. Раціональність поведінки індивідів також є відносною, адже рішення щодо зайнятості часто приймаються під впливом інституційних факторів. Крім того, автоматичне досягнення рівноваги в економічній системі не є гарантованим, оскільки на ринок праці впливають численні позаекономічні чинники [7].

Наразі виник новий етап у функціонуванні ринку праці – міжнародний ринок праці. Якщо у рамках національних ринків праці робоча сила обмежена певними територіальними межами, то на міжнародному ринку праці працівники з різних країн можуть переїжджати, надавати послуги та конкурувати за робочі місця в інших країнах [8, с. 61].

Загалом, міжнародний (або світовий) ринок праці розглядається як система відносин між державами, що формується з метою узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту. У сучасному світі національні ринки праці стають все більш взаємопов'язаними та менш ізольованими. Як наслідок, виникають і стають більш постійними транснаціональні потоки робочої сили. Таким чином, міжнародний ринок праці стає системою, заснованою на взаємозв'язку і взаємодоповнюваності, а не просто сукупністю національних ринків [8, с. 61-62].

Існує два способи формування міжнародних ринків праці:

- перший спосіб пов'язаний із міграцією трудових ресурсів і капіталу. Історично склалося так, що інвестиційний капітал спрямовується у ті регіони, де робоча сила має нижчу вартість порівняно з країною-експортером капіталу. Цей процес дозволяє власникам капіталу мінімізувати виробничі витрати, що робить продукцію більш конкурентоспроможною і призводить до вищих прибутків.

-другий спосіб формування передбачає поступове злиття національних ринків праці в єдину систему. Цей процес характеризується усуненням різноманітних бар'єрів, які традиційно розділяли національні ринки праці. Серед таких перешкод особливо важливими є юридичні обмеження, які регулюють працевлаштування іноземців, національно-етнічні упередження у трудових відносинах, культурні відмінності у трудових практиках та організації робочого процесу. Поступове подолання цих перешкод призводить до формування так званого «спільного ринку праці», де працівники та роботодавці взаємодіють за єдиними правилами, незалежно від їхньої національної належності [8, с. 63].

Взаємодія цих двох шляхів веде до все більш інтегрованого міжнародного ринку праці, хоча й цей процес відбувається неоднорідно в різних регіонах світу.

Виникнення і розвиток міжнародного ринку праці є результатом посилення міжнародної мобільності двох основних факторів виробництва, а саме - капіталу і праці. Зростання міжнародної мобільності капіталу спричинило значні соціально-економічні трансформації, в тому числі зміни в структурі попиту на робочу силу. Якщо раніше власники капіталу зосереджувалися переважно на використанні власних трудових ресурсів, то інтернаціоналізація економічних процесів призвела до активного залучення іноземної робочої сили. Іноземні працівники, як правило, мають високу трудову дисципліну, низькі вимоги до умов праці та заробітної плати і готові виконувати роботу, яка не є привабливою для місцевого населення [8, с. 63].

Можемо виділити два основних сегменти, які існують у структурі міжнародного ринку праці.

1. Робоча сила, що характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації та заробітної плати і досить чіткою кваліфікаційною ієрархією. Найчастіше це група працівників, з розвинених країн і країн із середнім рівнем доходу (Сінгапур, Тайвань, Гонконг). Також до цього сегменту відносяться працівники, зайняті в різних міжнародних організаціях (ООН, Міжнародний валютний фонд, СОТ, ЮНЕСКО тощо).

2. Робоча сила з регіонів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Це можуть бути працівники, які не мають належних документів, значна частина яких орієнтована на розвинуті країни, зокрема США. До цієї категорії працівників також належать «екологічні біженці», які через руйнівні природні умови змушені залишати свої господарства і шукати роботу в інших країнах та регіонах [8, с. 63-65].

У сучасній економічній теорії та практиці важливо чітко розмежовувати поняття «трудові ресурси» та «робоча сила», оскільки ці категорії, попри певну схожість у змісті, відображають різні аспекти трудового потенціалу суспільства.

Трудові ресурси – це загальна кількість населення працездатного віку, яке має психофізіологічні та інтелектуальні дані для праці. Це поняття об'єднує як економічно активне, так і економічно неактивне населення, в тому числі тих, хто може працювати, але з різних причин не залучений у суспільному виробництві[9].

На відміну від трудових ресурсів, робоча сила є вузькою категорією і визначається як частина трудових ресурсів, яка безпосередньо залучена або прагне бути залученою до процесу виробництва товарів і послуг. До складу робочої сили входять як зайняті в економіці особи, так і безробітні, які активно шукають роботу і готові приступити до неї у визначений термін. Таким чином, робоча сила виступає активною частиною трудових ресурсів (рис. 1.1).

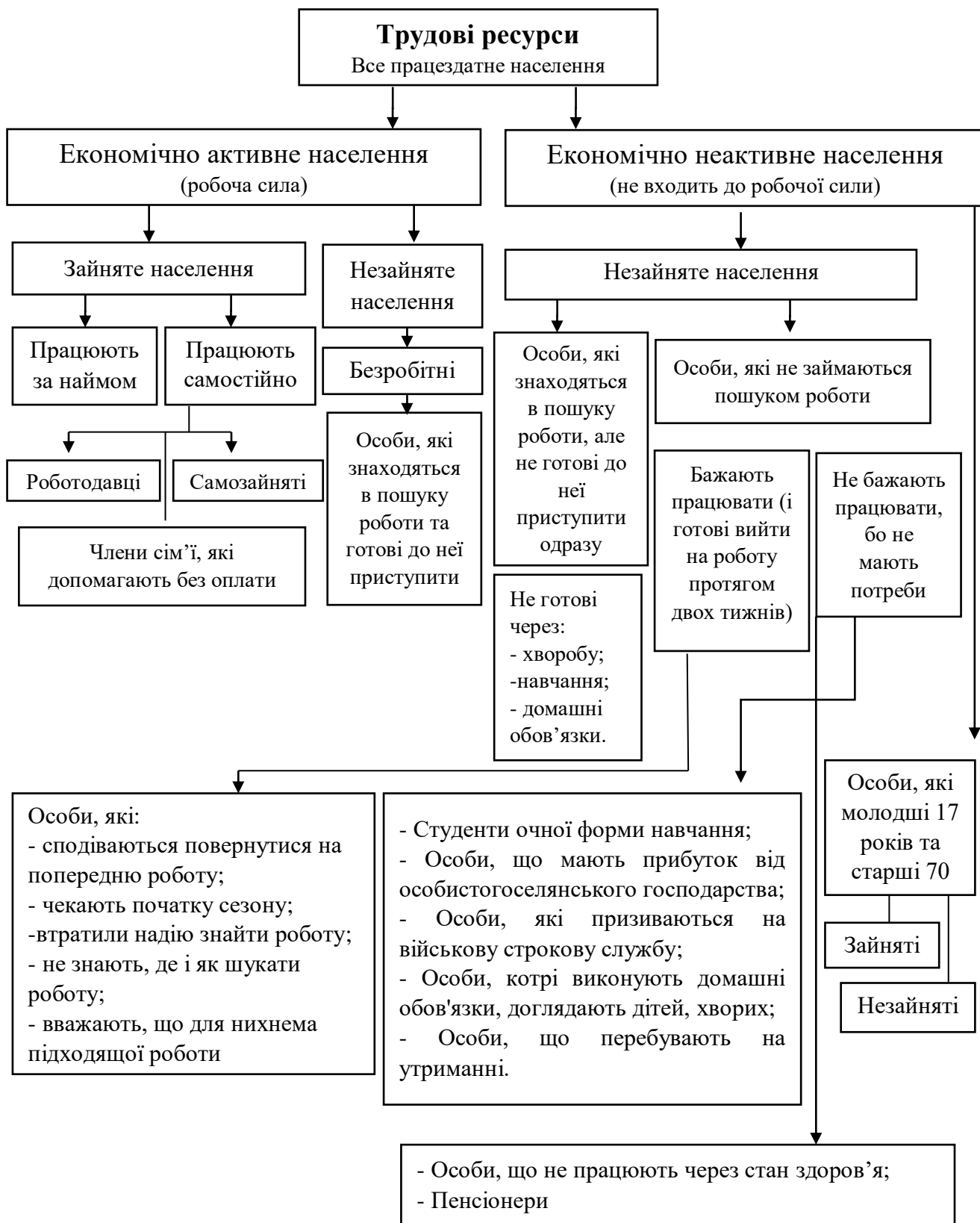


Рис. 1.1. – Структура розподілу трудових ресурсів

Джерело: побудовано автором на основі [9, с. 39].

Концептуальна різниця між трудовими ресурсами та робочою силою має важливе значення для формування та реалізації державної політики зайнятості. Розуміння цього розмежування дозволяє урядам більш точно оцінювати реальний стан ринку праці та розробляти ефективні заходи щодо активізації потенціалу неактивного населення.

Також, важливо зауважити, що трудові ресурси, окрім робочої сили, включають також ту частину населення працездатного віку, яка не бере участі на ринку праці (студенти, домогосподарки, пенсіонери, люди з інвалідністю та ін.). Співвідношення між трудовими ресурсами та робочою силою визначається соціально-економічними умовами в країні, державною політикою у сфері зайнятості, освіти та соціального забезпечення, а також демографічними й культурними факторами [9, с. 39].

Рівень економічної активності населення, який вимірюється як відношення кількості робочої сили до загальної кількості трудових ресурсів, є важливим макроекономічним показником, що характеризує міру залучення трудового потенціалу суспільства в економічну діяльність. Зростання цього показника може свідчити про збільшення економічних можливостей та стимулів для працевлаштування, тоді як його спад може вказувати на структурні проблеми ринку праці або соціально-економічні негаразди.

На рис. 1.2. представлена структура трудових ресурсів за додатковими сегментами класифікації.

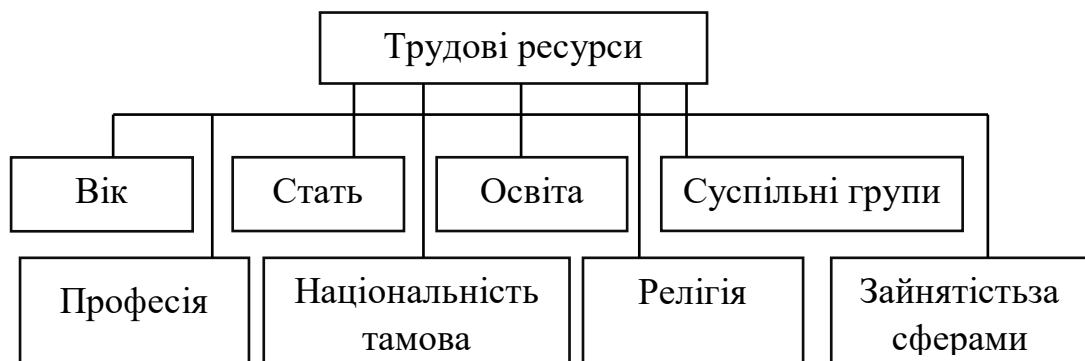


Рис. 1.2– Класифікаційні ознаки трудових ресурсів

Джерело: [8, с. 65].

Як видно з рис. 1.2, основними критеріями класифікації є стать, вік, рівень освіти, належність до певної соціальної групи, професійна спеціалізація, національність і мова, релігія та сектор зайнятості. Врахування цих характеристик може допомогти ефективноше регулювати ринок праці та адаптувати стратегії до змін у структурі трудових ресурсів.

На сучасному етапі розвитку міжнародний ринок праці характеризується посиленням глобалізаційних процесів та їх впливом на сферу трудових відносин. Зокрема, спостерігається зростання нерівномірності розміщення робочої сили між державами та посилення відмінностей в її відтворенні на національному рівні [8, с. 69].

Важливою характеристикою також є підвищення мобільності капіталу та праці. Зростає попит не лише на внутрішню, але й на іноземну робочу силу, особливо у спеціалістах з високим рівнем кваліфікації, що зумовлює зміни в структурі та характер конкуренції на міжнародному ринку праці. Транснаціональні корпорації активно залучають талановитих фахівців незалежно від їхнього громадянства, формуючи глобальний ринок висококваліфікованих кадрів [8, с. 69].

Посилення взаємозалежності між національними ринками праці та стрімкий рух різних груп міжнародних мігрантів здійснює значний вплив на рівень доходів як у тих країнах, що відправляють робочу силу, так і в тих, що її приймають. У державах, звідки люди виїжджають, міграція сприяє розвантаженню ринку праці, зменшенню безробіття та збільшенню надходжень у вигляді грошових переказів від заробітчанин. Водночас приймаючі країни отримують додаткові трудові ресурси, що дає змогу заповнювати вакансії у певних секторах економіки, хоча це може викликати певні складнощі на внутрішньому ринку праці [8, с. 69].

Сучасні теорії ринку праці розглядають не лише класичні механізми попиту та пропозиції, а й такі аспекти, як мобільність робочої сили, вплив глобалізації, роль державного регулювання та значення людського капіталу. Тому, доречним буде більш детально дослідити погляди економістів на

міжнародний ринок праці. Вчені аналізують, яким чином технологічний прогрес, інтеграційні процеси та зміна структурних особливостей економіки впливають на зайнятість та рівень оплати праці.

Гері Беккер, у своїх дослідженнях міжнародного ринку праці, стверджує, що людський капітал підприємства є сукупністю навичок, знань і вмінь людини. Він формується через інвестиції в освіту, кваліфікацію, здоров'я, професійний досвід та навички. Людський капітал є ключовим фактором продуктивності працівників та їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Важливим компонентом теорії Беккера є міграція, яка розглядається як спосіб інвестування в людський капітал. Люди мігрують з метою отримати вищу освіту, професійний досвід, що їй може принести їй більші доходи в довгостроковій перспективі [10, с. 9-12].

Згідно з поглядами Дугласа Мессея, трудова міграція є процесом, що значною мірою залежить від соціальних зв'язків та інституційної підтримки. Ці інституції (уряди, державні органи влади тощо) виступають посередниками, які допомагають мігрантам адаптуватися. У цьому контексті соціальний капітал розглядається як система соціальних зв'язків і мереж підтримки, які полегшують доступ мігрантів до ринків праці, житла та інших ресурсів. Чим більше представників певної соціальної групи присутні в країні призначення міграції, тим легше новим мігрантам інтегруватися та знайти роботу. Це створює ефект «ланцюгової міграції» і сприяє подальшому розширенню міжнародного ринку праці [11].

В інших своїх дослідженнях Дуглас Мессей підкреслює, що зовнішня трудова міграція тісно пов'язана з економічним розвитком країн. На макрорівні це проявляється через інвестиції мігрантів у національну економіку, зокрема через грошові перекази, які сприяють розвитку різних секторів. Міграція також допомагає мінімізувати економічні ризики, пов'язані з нестабільністю і нерозвиненістю ринку праці [12].

Науковці Майкл Піоре та Алехандро Портес пояснюють міжнародну трудову міграцію як результат структурних чинників, що визначаються на

основі моделі Хекшера-Оліна. Відповідно до цієї моделі існує розподіл країн за факторною забезпеченістю, а саме капіталомісткі країни з розвинутою економікою та праце місткі країни з надлишком робочої сили. Цей дисбаланс є основною передумовою для переміщення трудових ресурсів у міжнародному масштабі. Головна ідея теорії полягає в тому, що ринок праці розвинутих країн є сегментованим і складається з двох основних секторів:

1. первинний сектор, який характеризується стабільною зайнятістю, високим рівнем заробітної плати, соціальними гарантіями, можливостями кар'єрного зростання та захистом прав працівників. До нього входять професії, що потребують високої кваліфікації, а також керівні посади, які приносять стабільні та високі доходи.

2. вторинний сектор, що відзначається нестабільністю зайнятості, низьким рівнем оплати праці, відсутністю соціальних гарантій та важкими умовами праці. У цьому сегменті зайняті переважно низько-кваліфіковані працівники, які виконують фізично складну або рутинну роботу, часто без перспектив кар'єрного зростання.

Громадяни розвинутих країн уникають роботи у вторинному секторі через низькі доходи та відсутність соціальних гарантій, і саме тому виникає стійкий попит на іноземну робочу силу. Саме цей структурний розрив між двома сегментами ринку праці зумовлює активний приплив мігрантів, які погоджуються працювати на умовах вторинного ринку, оскільки їхні доходи в розвинутих країнах є вищими порівняно з можливостями у країнах походження [13, 14].

Якщо брати до уваги погляди Джуліана Саймона, то він розглядає міграційний приріст як важливий фактор економічного та демографічного зростання приймаючих країн. Він стверджує, що приплив робочої сили сприяє підвищенню продуктивності, стимулює інновації та сприяє економічній динаміці як на національному, так і на глобальному рівні. Мігранти, особливо кваліфіковані спеціалісти, забезпечують розвиток наукоємних галузей та сприяють технологічному прогресу. Але також навіть некваліфікована робоча

сила відіграє роль у підтримці ключових секторів економіки, таких як будівництво, сільське господарство та сфера обслуговування [15].

Еверетт С. Лі пояснює міжнародну міграцію робочої сили через дію двох протилежних груп факторів. У країнах-експортерах трудових ресурсів працівники змушені шукати кращі можливості за кордоном. Це відбувається через декілька факторів, до яких відноситься високий рівень безробіття, низька заробітна плата, економічна нестабільність, соціальна незахищеність та відсутність кар'єрних перспектив. Через це створюється ефект «виштовхування», який спонукає людей до трудової міграції [16].

З іншого боку, країни-імпортери робочої сили мають протилежні характеристики, які приваблюють іноземних працівників. Високий попит на трудові ресурси, кращі умови праці, стабільна економіка, розвинена соціальна інфраструктура, висока заробітна плата та можливості для кар'єрного зростання створюють ефект «притягування». Вони роблять ці країни привабливими для мігрантів і заохочують приплив робочої сили з-за кордону [16].

На думку Джагдіша Бхагваті, визначальним фактором глобального ринку праці є попит на робочу силу. В країнах спостерігається активна міграція висококваліфікованих фахівців, відома як «відтік мізків». Це явище веде до значних втрат для країн-донорів, які інвестували в освіту та професійний розвиток цих кадрів. Для мінімізації негативних наслідків такого відтоку пропонується впровадження механізму компенсаційного фінансування. Згідно з цією концепцією, економічні втрати країни походження мають компенсуватися приймаючою країною або мігрантами через спеціальні фонди від осіб, що отримують вигоди від трудової міграції [17].

Таким чином, еволюція наукових поглядів на міжнародний ринок праці показує як зміни в глобальній економіці, мобільності капіталу та робочої сили впливають на його структуру та функціонування.

1.2. Регулювання міжнародного ринку праці

Міжнародний ринок праці є складною системою яка перебуває під впливом численних економічних, політичних, соціальних та технологічних факторів.

Головною метою регулювання міжнародного ринку праці є досягнення соціальної рівноваги, забезпечення економічної стабільності, захисту прав найманих працівників та стимулювання стійкого економічного розвитку. Для цього необхідно врегулювати трудові умови, встановити мінімальні стандарти оплати праці, розробити дієві інструменти соціального забезпечення та контролювати міграційні процеси.

Наразі сформовано три моделі регулювання ринку праці. Зазвичай виділяють: ліберальну, патерналістську та соціал-демократичну моделі (рис. 1.3) [18, с. 51-52].



Рис. 1.3.– Характеристика моделей ринку праці

Джерело: побудовано автором на основі [18, с. 51-52].

Як видно з на рис. 1.3, для ринку праці США (ліберальна) характерна децентралізована система регулювання питань зайнятості та соціальної підтримки безробітних. В основі цієї системи зазвичай лежать індивідуалізм, мінімальне втручання держави та вільна конкуренція. У періоди економічного спаду підприємства вдаються до звільнень працівників або їх переведення на інші посади. Значна увага загальній професійній підготовці працівників не приділяється, за винятком навчання вузькоспеціалізованих фахівців. Заробітна плата визначається ринковими механізмами, залежить від класифікації роботи та рівня її складності. Також, ця модель передбачає, що кар'єрне зростання відбувається досить швидко (3-5 років), але більше пов'язане зі зміною місця роботи, аніж з розширенням професійних навичок на поточній посаді. Відмінною рисою американського ринку праці є жорсткий контроль з боку роботодавця, висока мобільність працівників (як географічна, так і з точки зору профспілок) та, як наслідок, вищий рівень безробіття порівняно з Японією [18, с. 52].

Японська модель праці (патерналістська) ґрунтується на концепції «довічного найму», що передбачає гарантовану зайнятість працівника на підприємстві до досягнення пенсійного віку. Така система сприяє формуванню корпоративної культури й міцної відданості співробітників своїй фірмі. Оплата праці встановлюється з урахуванням віку, рівня освіти та стажу роботи, а також передбачає значний рівень соціальних виплат. Ключовою особливістю є планове підвищення кваліфікації, яке здійснюється завдяки періодичній зміні робочих місць, кожні 8-10 років, у середині компанії. У разі економічних труднощів та скорочення виробництва персонал не звільняють, а скорочують робочий час або переводять на інші підприємства за їхньою згодою. Японська модель має багато спільного з внутрішньо-фірмовими ринками праці, характерними для Франції та Південної Кореї, де система зайнятості також орієнтована на довгострокове співробітництво, поступове підвищення кваліфікації та соціальний захист працівників [18, с. 51-52].

Шведська модель(соціал-демократична) характеризується активною державною політикою зайнятості, спрямованою на попередження безробіття та підтримку соціальної рівності. Держава здійснює обмежувальну фіскальну політику, яка орієнтована на підтримку підприємств з нижчим рівнем прибутків та певне обмеження фінансового успіху високоприбуткових компаній. Це дозволяє знизити рівень конкуренції між фірмами у питаннях підвищення заробітної плати, що може коливатися в межах від 10 до 70%. Важливим елементом є так звана «політика послідовності» в оплаті праці. Вона гарантує однаковий рівень оплати за ідентичну роботу, незалежно від фінансового становища підприємства. Крім того, шведська модель передбачає державне забезпечення соціального захисту для вразливих груп населення через надання роботодавцям субсидій на створення робочих місць та виплату зарплат. Значна увага приділяється збереженню зайнятості в соціально важливих, але малоприбуткових секторах економіки. Ефективність активної політики зайнятості зумовлює значні фінансові витрати: у Швеції видатки на ці цілі досягають близько 2% від ВВП, тоді як у США цей показник знаходиться на рівні лише 0,8% [18, с. 52].

Ключову роль у регулюванні міжнародного ринку праці відіграють міжнародні організації. Перш за все питаннями регулювання трудової міграції займається Організація Об'єднаних Націй (ООН). У межах цієї організації працює Комісія ООН з питань народонаселення, що має відповідний фонд. Певну частину фінансових ресурсів цього фонду застосовують для субсидування національних програм у сфері міграції населення. Це сприяє підтримці країн, які стикаються зі значним потоком трудових мігрантів [19, с. 38].

Генеральна Асамблея ООН у 1990 році ухвалила Міжнародну конвенцію про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їхніх родин. Цей документ визначає основні принципи правового захисту мігрантів, включаючи їхню рівноправність у сфері праці, соціального забезпечення та доступу до правосуддя [19, с. 38-39].

Основні правові норми, які регулюють міжнародні трудові відносини, встановлює та контролює Міжнародна організація праці (МОП). Була заснована у 1919 р. в Женеві, а у 1946 - стала першою спеціалізованою установою ООН. МОП формулює та впроваджує міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій та рекомендацій, що визначають мінімальні стандарти основних трудових прав. Ці документи охоплюють широкий спектр тем, включаючи права трудящих, безпеку праці, соціальне забезпечення, зайнятість та трудові стосунки. Крім того, організація веде боротьбу з нелегальною працею (дитячою працею, рабством, торгівлею людьми та іншим), що є грубим порушенням міжнародних трудових стандартів [19, с. 39].

Основними цілями МОП є:

- забезпечення соціальної справедливості та гідних умов праці для всіх людей;
- підвищення рівня життя працездатного населення;
- сприяння економічному та соціальному прогресу [20].

У діяльності Міжнародної організації праці беруть участь представники роботодавців, профспілок працівників, а також урядові делегати. Наразі, до МОП входять 187 держав-членів [19, с. 39].

На рис. 1.4, на якому представлено основні завдання МОП.



Рис. 1.4. – Основні завдання міжнародної організації праці.

Джерело: побудовано автором на основі [20].

Заслуговує на увагу аналіз структури Міжнародної організації праці. Найвищим органом в організації є Міжнародна конференція праці. Вона визначає світові трудові норми та загальну стратегію Міжнародної організації праці. Скликається щорічно в Женеві. Саме ця конференція, яку нерідко називають світовим парламентом праці, є місцем для обговорення найважливіших соціальних та трудових проблем. Виконавчим органом є Адміністративна рада, що скликається три рази на рік, традиційно у березні, червні та листопаді. До повноважень Ради належить прийняття рішень стосовно порядку денного МОП, схвалення попереднього варіанту програми та бюджету організації для представлення на Конференції, а також обрання Генерального директора. Міжнародне бюро праці виконує функції секретаріату МОП. Воно керується Генеральним директором, котрого обирає Адміністративна рада строком на п'ять років з можливістю переобрання на новий термін. В апараті нараховується приблизно 1900 працівників, які представляють понад 110 національностей; вони працюють як у головному офісі в Женеві, так і в 40 відділеннях МОП, розташованих у різних куточках світу [20].

Міжнародна організація праці володіє значним потенціалом для покращення умов життя людей у різних куточках планети, забезпечуючи гідні, безпечні та справедливі умови праці, а також сприяючи становленню більш справедливого та результативного міжнародного ринку праці. І незважаючи на виклики, що постають перед організацією, серед яких є недотримання світових трудових норм, фінансові обмеження, кліматичні зміни, технологічний прогрес та глобалізаційні процеси, МОП активно працює над їх вирішенням.

Іншою, також важливою організацією, що виступає в ролі регулювання міжнародного ринку праці та доповнює діяльність МОП є Міжнародна організація по міграції (МОМ). Була заснована у 1951 р. для розв'язання численних міграційних проблем у сучасному світі. Вже у 2016 р. приєднавшись до ООН, організація не лише зміцнила свої позиції, а й значно покращила координацію міжнародних зусиль у сфері міграції [19, с. 39-40].

МОМ працює в надзвичайних ситуаціях, підвищуючи стійкість усіх переміщених осіб, особливо тих, хто опинився у вразливому становищі, а також розбудовуючи спроможність урядів управляти всіма формами та наслідками мобільності. Організація керується принципами, закріпленими у Статуті Організації Об'єднаних Націй, включно з повагою до прав людини для всіх. Повага до прав, гідності та благополуччя мігрантів залишається на першому місці [21].

Основними завданнями Міжнародної організації по міграції є:

- управління впорядкованою і плановою міграцією громадян беручи до уваги інтереси як країн, звідки люди виїжджають, так і тих, куди прибувають;
- сприяння переміщенню кваліфікованих кадрів між державами;
- надання допомоги в організації переміщення біженців та людей, змушених залишити свої домівки [19, с. 39-40].

Також, важливу роль у регулюванні міжнародного ринку праці відіграють регіональні інтеграційні об'єднання, і Європейський Союз є одним із найбільш показових прикладів. ЄС запровадив низку директив, які встановлюють мінімальні стандарти у сфері праці та обов'язкові для всіх країн-членів.

Особливу увагу ЄС приділяє питанням безпеки та гігієни на робочому місці. Рамкова Директива 89/391/ЄЕС визначає загальні засади уникання професійним ризикам та захисту безпеки і здоров'я, а також визначає обов'язки роботодавців і працівників. На її основі прийнято понад 25 спеціальних директив, що стосуються конкретних аспектів безпеки праці, таких як захист від хімічних, фізичних та біологічних факторів ризику, ергономіка, безпека на будівництві, у гірничодобувній промисловості тощо [22].

Директива 2003/88/ЄС про робочий час встановлює мінімальні вимоги щодо тривалості робочого часу, щоденного та щотижневого відпочинку, щорічної відпустки, роботи в нічний час та змінної роботи. Вона передбачає максимальну тривалість робочого тижня 48 годин, мінімальний щоденний

відпочинок 11 годин поспіль та мінімальну щорічну оплачувану відпустку 4 тижні.

Система регулювання ринку праці в ЄС також включає механізми захисту від дискримінації. Директива 2000/78/ЄС забороняє дискримінацію за ознакою віросповідання або переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації у сфері зайнятості [23]. В той же час Директива 2006/54/ЄС забезпечує рівне ставлення до чоловіків і жінок у питаннях праці та зайнятості [24].

Також, досить важливим документом, що сприяє регулюванню соціальних стандартів у сфері праці, є Європейська соціальна хартія. Це договір Ради Європи, який почав діяти 26 лютого 1965 р. та був переглянутий у 1996 р. Європейська соціальна хартія встановлює загальноприйняті стандарти соціального захисту, рівноправності та трудових прав. Оскільки жоден інший правовий засіб загальноєвропейського рівня не може гарантувати такий широкий захист соціальних прав, як передбачає Хартія, її також іменують Соціальною конституцією Європи [25].

Україна у 2006 р. ратифікувала переглянуту Хартію, погодивши 76 із 98 статей документа, проте не ратифікованим залишився Додатковий протокол, що передбачає систему колективного оскарження.

Слід зазначити, що важливим аспектом регулювання світового ринку праці є вдосконалення систем професійної освіти та підготовки кадрів, адаптованих до вимог глобального ринку праці. ЄС розробив рамку кваліфікацій (EQF). Цей інструмент дозволяє зрозуміти кваліфікацію, отриману в будь-якій європейській країні, за допомогою простої восьмирівневої системи. Завдяки EQF значно підвищується мобільність працівників дозволяючи роботодавцям легше розуміти кваліфікації фахівців з інших країн. Також інструмент стимулює безперервне навчання, яке є ключовим для успішної адаптації працівників до сучасного ринку праці [26].

Отже, регулювання міжнародного ринку праці – це складний процес, який потребує узгодження дій різних учасників та використання широкого набору інструментів.

1.3. Сучасні фактори впливу на міжнародний ринок праці

Міжнародний ринок праці впродовж останніх років кардинально змінився під впливом багатьох факторів. Ці зміни значно вплинули на структуру зайнятості, умови праці, міграційні потоки та конкурентоспроможність робочої сили в глобальному масштабі.

Одним із найважливіших чинників впливу є глобалізація. Вона проявляється в об'єднанні країн та їхніх регіонів шляхом взаємодії через обмін робочої сили, ідеями, технологіями та рухом фінансових потоків [27].

Глобалізаційні процеси значно впливають на суспільний прогрес, рівень життя та можливості працевлаштування в усіх куточках планети. Глобальний ринок праці стає не просто механічною сукупністю локальних ринків, а представляє собою принципово новий етап розвитку трудових відносин, зумовлений зростаючою інтернаціоналізацією виробництва та комунікацій між країнами. Цей процес фундаментально змінює характер переміщення трудових ресурсів, перетворюючи транснаціональні потоки робочої сили на постійний та систематичний процес, що дозволяє працівникам вільно обирати місце застосування своїх трудових навичок у глобальному масштабі, виходячи за межі окремих держав та регіонів [28, с. 51].

Формування глобального ринку праці супроводжується цілою низкою суттєвих переваг для працівників (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1. – Переваги міжнародного ринку праці в умовах глобалізації

| Переваги | Прояви |
|------------------------------|--|
| 1 | 2 |
| Заробітна плата | Фахівці, що працюють на міжнародному ринку праці, можуть отримувати значно вищі доходи ніж в рідних країнах. Кошти, які мігранти надсилають своїм родинам, сприяють економічному розвитку країни походження, що зменшує економічний розрив між країнами. |
| Набуття професійного досвіду | Глобалізація відкриває можливості працювати в провідних міжнародних компаніях, що сприяє розвитку професійних навичок і отриманню унікального досвіду. |

| Продовження табл. 1.1. | |
|------------------------------|--|
| 1 | 2 |
| Значні перспективи зростання | Робота в міжнародному середовищі дозволяє будувати кар'єру на глобальному рівні, розширюючи можливості працевлаштування у різних країнах. Працівники, які набули міжнародного досвіду, стають більш конкурентоспроможними і можуть отримати перспективніші пропозиції як за кордоном, так і після повернення до рідної країни. |
| Закордонні відрядження | Співробітники компаній мають можливість працювати в різних регіонах світу завдяки короткостроковим або довгостроковим відрядженням, що дозволяє їм здобувати нові знання та покращувати свої навички. |
| Територіальна мобільність | Міжнародна територіальна мобільність виникає внаслідок професійного визнання і покращення умов праці. Як наслідок, це сприяє активному розвитку міжнародної трудової міграції, що забезпечує рівномірний розподіл кваліфікованих кадрів на світовому ринку праці. |

Джерело: складено автором на основі [28, с. 54].

Важливим аспектом глобалізації ринку праці є культурний обмін та міжнародний трансфер знань. Працівники, які набувають досвіду в міжнародному середовищі, не тільки покращують свої професійні навички, але й стають носіями нових ідей, технологій та управлінських підходів. Повертаючись до країн походження, вони сприяють поширенню інновацій та підвищенню конкурентоспроможності національних економік. Мобільність робочої сили дозволяє ефективніше задовольняти попит на кваліфікованих спеціалістів у різних регіонах світу, що потенційно підвищує продуктивність праці та стимулює економічне зростання. Крім того, культурне розмаїття робочого середовища стимулює креативність та інноваційність, що є ключовими чинниками економічного росту в умовах постіндустріальної ери [28, с. 54].

Також, значно розширює можливість для участі в глобальному ринку праці цифрова трансформація. Розвиток онлайн-платформ для пошуку роботи (LinkedIn, Indeed) значно полегшує процес працевлаштування та підбору кадрів на міжнародному рівні. Віддалена робота стає все більш поширеною

практикою, дозволяючи фахівцям співпрацювати з іноземними компаніями без необхідності фізичного переміщення.

Пропонуємо розглянути і негативні наслідки глобалізації. Формування глобальних ланцюгів постачання та зростання міжнародної торгівлі створюють нові можливості для працевлаштування, але водночас загострюють конкуренцію між працівниками з різних країн. Спостерігаються постійні зміни не лише у характері праці, яку виконують робітники, а й у кваліфікаційних вимогах до персоналу. Ця фрагментація призводить до зміни структури зайнятості та характеру виконуваних завдань. У розвинених країнах спостерігається «поляризація» ринку праці, коли зростає попит на висококваліфіковані професії та на низькокваліфіковані послуги, в той час як традиційні професії середнього рівня кваліфікації скорочуються [29, с. 39-40].

Варто зазначити, що відбувається поглиблення нерівності у розмірах доходів між регіонами світу. Однакова за змістом та інтенсивністю праця може оплачуватися кардинально по-різному, що залежить від багатьох чинників. Насамперед, рівень економічного розвитку країни безпосередньо впливає на формування системи оплати праці – в розвинених економіках рівень оплати праці суттєво вищий порівняно з країнами, що розвиваються, навіть за умов виконання аналогічних трудових функцій. Це створює передумови для «відтоку мізків» та міграції висококваліфікованих кадрів із менш розвинених регіонів до більш розвинених.

Законодавче регулювання трудових відносин також має визначальне значення для формуванні нерівності доходів. Країни з розвиненим трудовим законодавством, механізмами соціального захисту та сильними профспілками демонструють меншу різницю в оплаті праці та вищий рівень умов праці. Натомість у країнах зі слабкою нормативно-правовою базою захисту трудових прав працівники часто стикаються з експлуатацією та недооцінкою їхньої праці. Присутність транснаціональних корпорацій (ТНК) та їхніх дочірніх підприємств на національному ринку також значною мірою визначає рівень оплати праці. ТНК часто пропонують вищу заробітну плату порівняно з

місцевими компаніями, що створює додаткову диференціацію в оплаті праці навіть у межах однієї країни. Водночас ТНК можуть використовувати різницю в рівнях оплати праці між країнами для оптимізації своїх витрат, розміщуючи трудомісткі виробництва у регіонах з низькою вартістю робочої сили [29, с. 40].

Також, слід згадати про те, що активне впровадження цифрових технологій у всіх секторах світового ринку праці може призвести й до не дуже позитивних наслідків. Аналітики прогнозують, що використання штучного інтелекту (ШІ) змінить структуру попиту на деякі професії. Зокрема, певні спеціальності можуть взагалі втратити свою актуальність. Отже, це може вплинути на збільшення рівня безробіття в окремих галузях економіки. Найбільше це зачепить фахівців, які займаються обліком, адміністративною роботою, а також офісними працівниками. Водночас, спостерігається стрімке зростання попиту на кваліфікованих спеціалістів, які володіють сучасними цифровими навичками та технологіями [30].

Загалом, можемо підкреслити, що глобалізація ринку праці створює передумови для підвищення ефективності використання людського капіталу. Міжнародна спеціалізація дозволяє працівникам зосередитися на тих видах діяльності, де вони мають порівняльні переваги, що підвищує продуктивність праці та сприяє економічному зростанню. До того ж, глобальна конкуренція заохочує постійне вдосконалення професійних навичок та інвестиції в людський капітал, що є критично важливим для розвитку інноваційної економіки.

Тим не менш враховуючи сучасні тенденції також потрібно врахувати деглобалізацію та регіоналізацію, як визначальні процеси, що трансформують міжнародний ринок праці. Деглобалізація передбачає зменшення рівня взаємозалежності між країнами, що проявляється у скороченні міжнародної торгівлі, інвестицій та трудової міграції [31]. Цей процес розпочався після світової фінансової кризи 2008-2009 років і посилилася внаслідок низки геополітичних та економічних факторів. Зростання протекціонізму, особливо

серед провідних економік світу, стало одним із найбільш помітних проявів деглобалізації [32].

Потужним каталізатором процесів деглобалізації виявилась пандемія COVID-19, виявивши вразливість надто розгалужених світових ланцюгів постачання. Порушення виробничих процесів, спричинені локдаунами та обмеженнями міжнародних перевезень, створили дефіцит критично важливих товарів у багатьох країнах світу. Криза спричинила широке занепокоєння щодо вразливості національних економік не лише з точки зору поставок товарів медичного призначення або вакцин; виробничого забезпечення, зокрема мікросхем і напівпровідників, а також через порушення логістичних шляхів і загальних обмежень глобальної економіки. Як наслідок, уряди та корпорації почали переосмислювати стратегії світової інтеграції на користь забезпечення економічної безпеки та стійкості.

Для кількісної оцінки цих трансформаційних процесів широко використовується KOF Globalisation Index - комплексний показник, що вимірює економічні, соціальні та політичні аспекти глобалізації. Даний індекс де-факто враховує торговельні потоки, прямі іноземні інвестиції, міграційні процеси та культурні обміни, надаючи об'єктивну картину ступеня інтеграції країн у світову економіку. Де-юре, індекс фокусується на правових та інституційних рамках, що сприяють або обмежують глобалізаційні процеси, включаючи торговельні угоди, міграційну політику та міжнародні договори. Аналіз динаміки цих показників дозволяє ідентифікувати структурні зміни в міжнародній економічній системі та їх вплив на ринок праці.

Згідно з інформацією Світового банку, показник індексу глобалізації у світі, на тлі розповсюдження вірусу, демонструє поступово спадаючу динаміку (рис. 1.5.). Зниження індексу свідчить про сповільнення глобалізаційних процесів, що позначається на мобільності робочої сили, обмежуючи міграційні потоки кваліфікованих спеціалістів між країнами. Це також впливає на процеси аутсорсингу та перенесення виробництв, які є ключовими механізмами створення робочих місць у країнах, що розвиваються. Зменшення темпів

глобалізації може призвести до сповільнення гармонізації міжнародних трудових стандартів та посилення протекціоністських заходів на національних ринках праці.

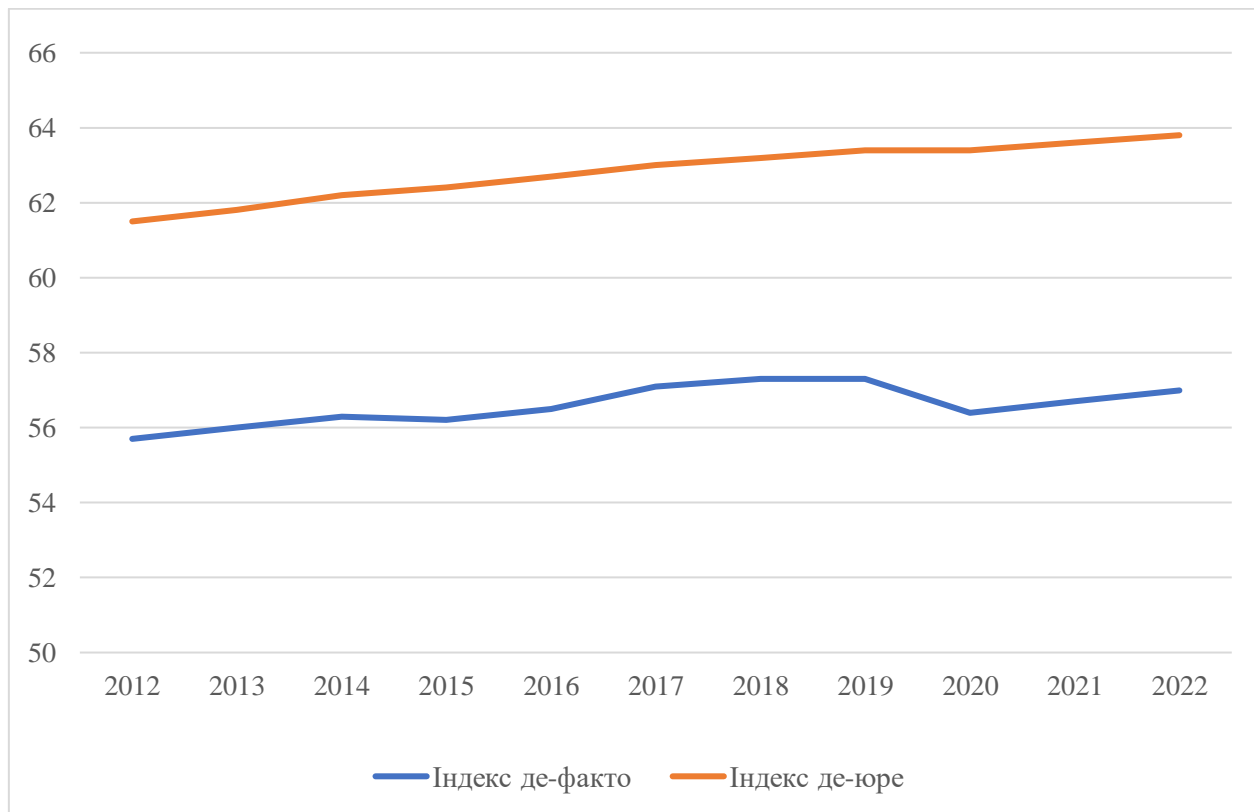


Рис. 1.5. – Показник індексу глобалізації у світі (KOF Globalisation Index)
Джерело: побудовано автором на основі [33].

Можемо побачити, що у 2020 р. порівняно с 2019 спостерігається спад. Якщо у 2019 році значення індексу становило де-факто 57,2, то у 2020 році вже 56,4. Але у 2021 показник поступово почав знов зростати. Спад глобалізації у 2020 році, здається, зумовив зменшення робочих місць у багатьох сферах, особливо міжнародних, таких як авіація, туризм та виробництво. У той же час, відновлення показників після 2021 року може вказувати на поступове повернення ринків до відкритості, що відкриває нові перспективи для працевлаштування.

Яскравим прикладом прояву деглобалізації також є вихід Великої Британії з Європейського Союзу («брекзит» - від англ. Brexit) у 2020 р. Для ЄС

Brexit став значною політичною невдачею передусім як для потужного геополітичного гравця. Якщо раніше, коли до ЄС приєднувалися нові країни, це зміцнювало союз, то зараз коли сильна держава, виходить, це може свідчити про його певну слабкість. Втрата другої найбільшої економіки та чистого внеску Великої Британії до бюджету ЄС створила фінансові виклики для інтеграційного об'єднання. Але незважаючи на вихід з союзу країна продовжує співпрацю з ним. У торговельній сфері обидві сторони зацікавлені у збереженні стабільних відносин, хоча залишаються відкритими питання, пов'язані з послугами, фінансовим сектором та регуляторними стандартами. У сфері безпеки та оборони важливо, щоб Велика Британія та ЄС продовжували співпрацю у питаннях боротьби з тероризмом, кризового управління та оборонної політики. Brexit демонструє, що тенденції до національного суверенітету можуть співіснувати з необхідністю міжнародної співпраці, особливо в умовах глобальних викликів. Незважаючи на первинні занепокоєння, і Велика Британія, і Європейський Союз пристосовуються до нових реалій, шукаючи моделі взаємодії, які б враховували їхні інтереси та потреби в нестабільному геополітичному середовищі [34].

Посилення міграційних обмежень є ще одним проявом деглобалізації, що безпосередньо впливає на міжнародний ринок праці. В останні роки багато країн запровадили більш жорсткі імміграційні правила, спрямовані на обмеження притоку іноземної робочої сили. Наприклад, Brexit призвів до запровадження нової міграційної системи, що базується на балах і суттєво обмежує доступ низько кваліфікованих працівників з країн ЄС до британського ринку праці. Це спричинило дефіцит робочої сили в окремих секторах британської економіки, зокрема у сільському господарстві, сфері гостинності та логістиці. Одночасно, багато країн запроваджують спеціальні програми залучення висококваліфікованих фахівців, що свідчить про селективний підхід до міграційної політики.

Геополітичне напруження та посилення конкуренції між великими державами за глобальне лідерство також мають вплив у цьому контексті.

Економічні санкції, обмеження на трансфер технологій, контроль за іноземними інвестиціями стають все більш поширеними інструментами геоекономічної конкуренції. Посилення контролю за передачею високих технологій між США та Китаєм призвело до реструктуризації науково-дослідницьких підрозділів багатьох технологічних компаній та перерозподілу висококваліфікованої робочої сили між цими країнами.

Деглобалізація має неоднозначні наслідки для працівників різних кваліфікацій та галузей. З одного боку, зменшення міжнародної конкуренції може сприяти збереженню робочих місць у традиційних галузях промисловості розвинених країн, які найбільше постраждали від глобалізації. З іншого боку, обмеження міжнародної торгівлі та інвестицій може призвести до зростання цін на товари та послуги, зниження продуктивності праці та, як наслідок, до зменшення реальних доходів працівників. Також, деглобалізація може обмежувати можливості професійного розвитку та кар'єрного зростання для фахівців, орієнтованих на міжнародний ринок праці.

Однак, паралельно з процесами деглобалізації спостерігається посилення регіоналізації - формування інтеграційних об'єднань на регіональному рівні. Парадоксально, але саме поглиблення глобалізаційних процесів посилює значення регіональних форматів співпраці, оскільки вони дозволяють країнам ефективніше адаптуватися до глобальних викликів. Тож, процес регіоналізації сьогодні виступає не просто як альтернатива глобалізації, а скоріше як комплементарний процес, що дозволяє країнам посилити свої позиції у глобальному світі через регіональну інтеграцію [35].

Регіоналізація передбачає посилення економічного співробітництва та трудових відносин між державами, котрі входять до певних регіональних спільнот. У великій кількості регіонів спостерігається перехід до високотехнологічних та інноваційних сфер, що стимулює виникнення нових вакансій для фахівців з відповідною кваліфікацією. Також, в державах, які активно співпрацюють у рамках регіональних об'єднань, фіксується узгодження умов праці та соціальний захист робітників. Значна частина регіональних

договорів передбачає виконання певних норм у сфері охорони праці та соціального забезпечення [35].

Європейський Союз залишається найбільш розвиненим прикладом регіональної інтеграції, що включає не лише вільний рух товарів та послуг, але й капіталу та робочої сили. Основними напрямками спільної соціальної політики ЄС є гарантування високого рівня працевлаштування та скорочення безробіття, соціальний захист громадян та вирішення міграційних питань. Ключовим вектором скорочення безробіття в Євросоюзі є вдосконалення людського потенціалу. Це включає в себе покращення фахової кваліфікації робітників, розробку програм оперативного перенавчання кадрів з урахуванням потреб сучасного ринку праці та організацію освітніх тренінгів. Єдиний ринок праці ЄС дозволяє громадянам країн-членів вільно працевлаштовуватися в будь-якій країні об'єднання, що сприяє оптимальному розподілу робочої сили та вирівнюванню умов праці [36].

Інший приклад - Асоціація держав Південно-Східної Азії (АСЕАН). Ця організація сприяє економічному співробітництву між країнами регіону, що веде до створення спільного ринку праці. Внаслідок цього країни, такі як В'єтнам, Малайзія та Філіппіни, отримують вигоду від зростання зайнятості та припливу інвестицій у трудомісткі галузі. Ринок праці у країнах АСЕАН відзначається помітними внутрішньо регіональними міграційними потоками працівників, що збільшуються впродовж кількох останніх десятиліть. Трудові мігранти мігрують до інших держав як в межах регіону, так і за його межами, у пошуках привабливіших перспектив для себе. У державах АСЕАН станом на 2021 рік працювало 7,1 мільйона мігрантів, які прибули з інших країн регіону, де більшість з них становлять працівники з невисокою кваліфікацією [37].

Важливо відзначити, що процеси деглобалізації та регіоналізації по-різному впливають на різні категорії працівників. Висококваліфіковані фахівці, особливо у сфері цифрових технологій, наукових досліджень та інновацій, зберігають високу мобільність на міжнародному ринку праці навіть в умовах посилення обмежень. Натомість, працівники середньої та низької кваліфікації

стикаються з обмеженням можливостей міжнародної міграції та зростанням конкуренції на національних ринках праці. Це може призводити до посилення нерівності в доходах та доступі до якісних робочих місць.

Таким чином, сучасні процеси деглобалізації та регіоналізації демонструють неоднозначний вплив на глобальний ринок праці. З одного боку, вони відкривають нові перспективи для зростання національних економік та забезпечення захисту прав працівників від негативного впливу безмежної глобальної конкуренції. З іншого боку, обмеження міжнародної торгівлі та інвестицій може зумовити зниження економічної ефективності, втрату переваг міжнародної спеціалізації та в результаті, може призвести до зменшення загального добробуту.

Висновки до розділу 1

Міжнародний ринок праці є важливим елементом глобальної економічної системи, який визначає рух робочої сили між країнами та сприяє ефективному використанню людського капіталу на глобальному рівні.

Сучасні теоретичні підходи до вивчення сутності ринку праці розглядали класичні економісти, серед яких А. Сміт та Д. Рікардо. Також серед видатних науковців, що розвивали теорії ринку праці були Дж. Кейнс, М. Фрідмен, Ф. Хайєк, Т. Веблен та Дж. Коммонс та інші.

Дослідження показало, що міжнародний ринок праці має особливі функціональні механізми, включаючи транскордонну мобільність робочої сили та формування нових моделей трудових відносин.

Становлення міжнародного ринку праці відбулось на основі двох основних шляхів: через міграцію трудових ресурсів і капіталу, а також шляхом поступового злиття національних ринків праці в єдину глобальну систему. Серед основних сегментів міжнародного ринку праці розрізняють робочу силу з високим рівнем кваліфікації, стабільною зайнятістю та високою заробітною платою, та робочу силу з регіонів з низьким рівнем економічного розвитку.

Регулювання здійснюється через три основні моделі: ліберальну (США) з децентралізацією та мінімальним втручанням держави, патерналістську (Японія) з концепцією «довічного найму», та соціал-демократичну (Швеція) з активною державною політикою.

Міжнародним регулюванням займаються ООН, Міжнародна організація праці та Міжнародна організація з міграції. МОП через систему конвенцій формує міжнародні трудові норми. Важливий внесок роблять регіональні об'єднання, зокрема ЄС з його директивами щодо трудових стандартів.

Сучасні фактори впливу відображають складну взаємодію глобалізаційних та деглобалізаційних процесів. Глобалізація надає працівникам широкі перспективи професійного розвитку, але поглиблює нерівність доходів та поляризує ринок праці, збільшуючи потребу у висококваліфікованих спеціалістах при скороченні робочих місць для середньокваліфікованих кадрів. Спостерігається «відтік мізків» з менш розвинених держав.

Паралельно відбувається деглобалізація, яка посилилась після фінансової кризи 2008-2009 років та пандемії COVID-19, характеризуючись посиленням протекціонізму та міграційних обмежень. Водночас зростає регіоналізація в межах об'єднань як ЄС та АСЕАН, що сприяє утворенню спільних ринків праці.

Таким чином, міжнародний ринок праці являє собою складну, динамічну систему соціально-економічних відносин, яка виникає внаслідок взаємодії національних ринків праці та відзначається транскордонним переміщенням трудових ресурсів.

РОЗДІЛ 2.

ВПЛИВ ІНДУСТРІЇ 5.0 НА МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ

2.1. Аналіз сучасних тенденцій на міжнародному ринку праці

На сучасному етапі розвитку міжнародний ринок праці зазнає постійних трансформацій, які змінюють не тільки структуру зайнятості, але й характер самої праці. Ці зміни зумовлені впливом технологічного прогресу, глобалізаційних процесів, суспільно-економічних викликів та переходом до нової Індустрії 5.0.

Індустрію 5.0. визначають як нову фазу індустриального розвитку, яка передбачає активну взаємодію між людиною та машинами з акцентом на персоналізацію виробництва, сталий розвиток і соціальну орієнтованість. Вона відходить від концепції виробництва товарів виключно для отримання прибутку і фокусується на інтересах усіх зацікавлених сторін, зокрема працівників, споживачів і суспільства в цілому. Індустрія 5.0 базується на принципах людинноцентричності, сталості та стійкості, які разом забезпечують гармонійний розвиток технологій із фокусом на людину, довкілля та здатність адаптуватися до змін [38, с.42-43].

Перед тим як сформувалась концепція Індустрії 5.0, основою для її розвитку стала модель Індустрії 4.0. Ця модель організації виробництва ґрунтується на повній автоматизації, введенні цифрових технологій та використанні кіберфізичних систем. Вона передбачає мінімальну участь людини у виробничих процесах і активну взаємодію машин між собою через Інтернет. Основними технологіями є індустриальний інтернет речей, аналіз великих даних (Big data), штучний інтелект, цифрові платформи та 3D-друк. Особливістю цієї моделі є можливість індивідуального виробництва продуктів та адаптація процесу виробництва в режимі реального часу [39].

З розвитком та масштабним впровадженням технологій Індустрії 4.0, заснованих на використанні передових цифрових рішень, відбулись

кардинальні перетворення в ключових галузях економіки – металургії, нафтогазовому секторі, енергетиці, агропромислового комплексу та інших. Проте світова криза, викликана пандемією COVID-19, чітко показала неспроможність лише цифрових рішень гарантувати стабільність глобальних ланцюгів постачання та економічних систем, що активізувало пошук нових підходів до організації виробництва та працевлаштування. Саме тоді відбувся перехід від Індустрії 4.0 до Індустрії 5.0, який засвідчує кардинальну зміну в підході до промислового розвитку та характеру взаємодії людини з технологіями [40, 41].

В табл. 2.1. представлено головні відмінності між Індустрією 4.0 та Індустрією 5.0.

Таблиця 2.1.- Головні відмінності Індустрії 4.0 та Індустрії 5.0

| Індустрія 4.0 | Індустрія 5.0 |
|---|---|
| Зосереджена на підвищенні ефективності завдяки цифровим технологіям та штучному інтелекту | Орієнтована на поєднання розвитку виробництва з турботою про довкілля та людей |
| Технології орієнтовані на поєднання «розумних» систем та роботизації | Наголошує на впливі альтернативних способів (технологічного) управління |
| Спрямована на мінімізацію витрат і максимізацію прибутку для компанії | Відходить від концепції виробництва товарів виключно для отримання прибутку |
| Не враховує екологічні та соціальні наслідки виробництва | Сприяє використанню технологій, які не шкодять довкіллю |
| | Розширює зону відповідальності компаній на весь ланцюг постачання |
| | Впроваджує індикатори, що відображають прогрес кожної промислової екосистеми на шляху до добробуту, стійкості та загальної сталості |

Джерело: складено автором на основі [41, 42].

Як ми бачимо, Індустрія 4.0 зробила великий крок уперед у розвитку технологій: автоматизація, штучний інтелект та цифрові рішення значно

підвищили ефективність виробництва. Її головною метою було зменшити витрати, збільшити прибуток і зробити процеси максимально точними та швидкими. В той самий час Індустрія 5.0 почала робити фокус на симбіотичну взаємодію між людиною та машиною, ставлячи людський фактор у центр виробничих процесів. Також Індустрія 5.0 забезпечує більш екологічно безпечне виробництво, впроваджуючи технології, які не шкодять навколишньому середовищі.

У сучасних умовах ринок праці зазнає суттєвих трансформацій під впливом широкого спектра факторів, серед яких ключовими виступають технологічні інновації, «зелений» перехід, демографічні трансформації, геоекономічна фрагментація та економічна нестабільність. Ці явища формують новий етап глобального бізнес-середовища, в якому характер трудових відносин та вимоги до професійних компетенцій зазнають постійних змін.

У такому контексті важливим завданням є вивчення провідних макротрендів, що стимулюють бізнес-трансформації в міжнародному масштабі. Саме структурні зрушення у способах організації бізнесу визначають параметри попиту на робочу силу, а також вектори її розвитку у найближчому майбутньому. Інтенсивність та швидкість цих трансформаційних процесів варіюються в залежності від галузі, розміру компанії та географічного розташування, проте їх системний характер робить адаптацію до змін обов'язковою умовою виживання у конкурентному середовищі.

Ці макротренди не лише впливають на організаційну структуру підприємств, але й визначають стратегічні підходи до управління персоналом, розробки продуктів та послуг, а також формування партнерських відносин. Розуміння їх взаємного впливу та потенційних наслідків є критично важливим для забезпечення конкурентоспроможності організацій у довгостроковій перспективі та ефективної адаптації до мінливих умов глобального ринку праці.

На рис. 2.1. продемонстровані результати опитування роботодавців щодо макротрендів, які найімовірніше стимулюватимуть бізнес-трансформацію.

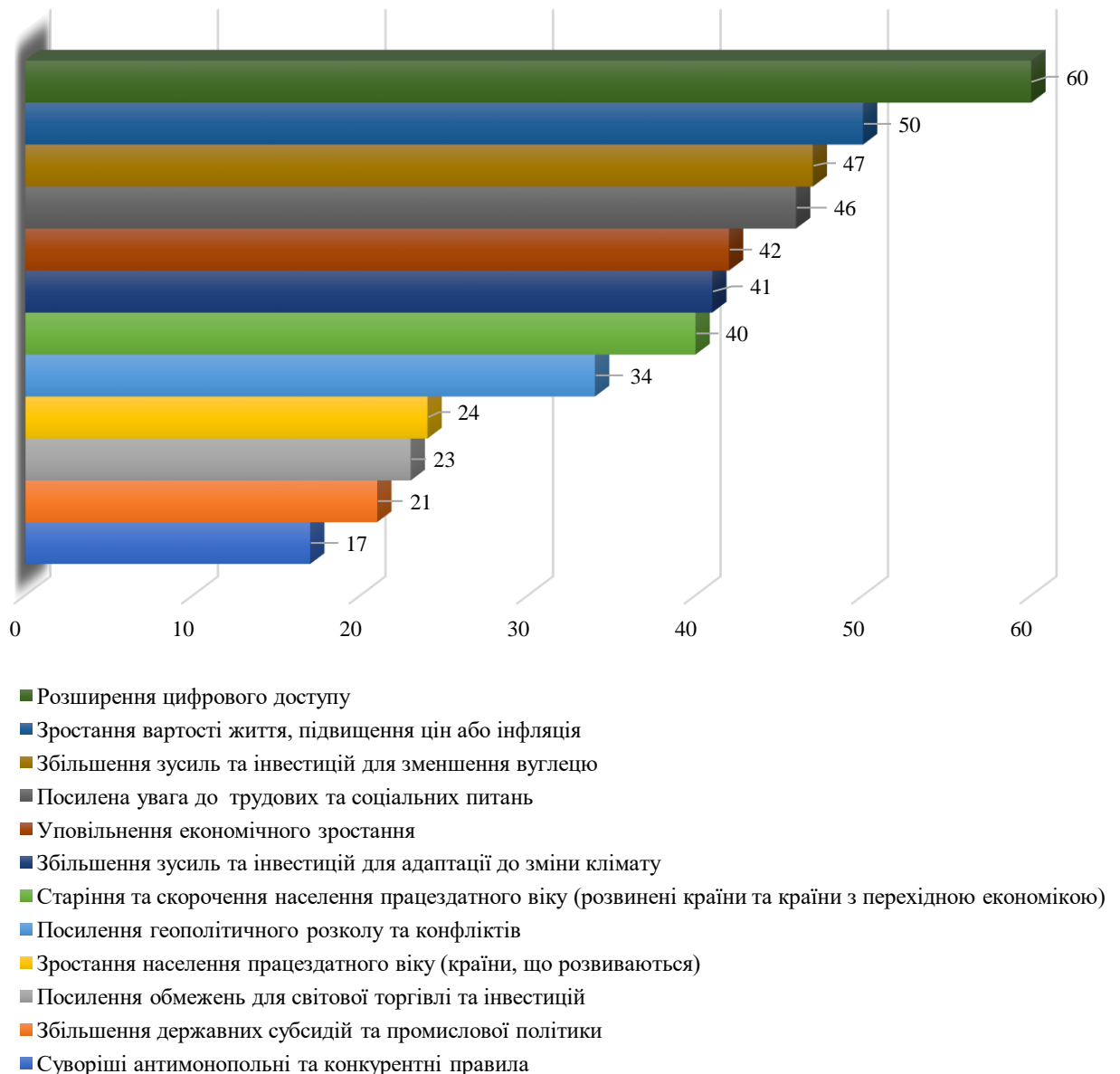


Рис.2.1. – Макротренди, що стимулюють трансформацію бізнесу, %.

Джерело: розроблено автором за даними [43].

Технологічні зміни виступають ключовою детермінантою сучасної трансформації бізнесу, при цьому розширення цифрового доступу посідає перше місце серед пріоритетів роботодавців: його визначили 60% опитаних. Такий показник свідчить про те, що цифровізація набула статусу фундаментального драйвера еволюції як бізнес-середовища загалом, так і структури зайнятості зокрема. Водночас зростає значущість економічної невизначеності, зокрема підвищення вартості життя та інфляційного тиску (50%), що впевнено займають другу позицію серед чинників впливу.

Сповільнення темпів економічного зростання (42%), яке перебуває на п'ятій позиції, посилює ці фактори, актуалізуючи потребу в адаптивних моделях розвитку бізнесу.

Зусилля, спрямовані на зменшення викидів вуглецю (47%) та кліматичну адаптацію (41%), є проявом активної реалізації стратегії «зеленого переходу». Це продукує попит на фахівців, здатних поєднувати екологічну свідомість з інженерним мисленням, а також розробляти інноваційні технологічні рішення. Таким чином, екологічний імператив стає джерелом формування нового профілю компетенцій на ринку праці, де міждисциплінарність і сталість є базовими вимогами.

Не менш важливим є вплив демографічних змін. З одного боку, старіння населення та скорочення частки працездатних осіб (40%) створюють суттєві виклики для економік з високим рівнем розвитку. З іншого — зростання чисельності працездатного населення у країнах, що розвиваються (24%), відкриває нові можливості для збалансованого розвитку глобального ринку праці. Унаслідок цієї асиметрії компанії змушені формувати диференційовані регіональні HR-стратегії, враховуючи як локальні трудові резерви, так і тенденції міграційних потоків [43].

У свою чергу, посилення геоекономічної фрагментації, що проявляється в ескалації геополітичних конфліктів (34%), обмеженні глобальної торгівлі (23%) та зростанні ролі державних субсидій (21%), сигналізує про перехід до моделі регіоналізованих економічних систем. Це спонукає компанії до переосмислення ланцюгів постачання, перегляду локацій для виробництва та сервісу, що водночас формує нові точки росту зайнятості в регіонах, які раніше не були включені в глобальні виробничі мережі.

Нарешті, підвищення уваги до трудових та соціальних аспектів (46%) свідчить про еволюцію суспільних очікувань у бік соціальної орієнтації бізнесу. Роботодавці, які впроваджують гнучкі моделі праці, створюють інклюзивне та безпечне робоче середовище і дотримуються принципів корпоративної соціальної відповідальності, отримують конкурентні переваги на ринку. Таким

чином, соціальні чинники стають не лише етичною вимогою, а й стратегічним активом у формуванні привабливого бренду роботодавця [43].

Макротренди прямо впливають на структурні зміни у попиті на трудові ресурси, створюючи зовсім іншу карту професій майбутнього. Особливої актуальності набуває аналіз прогнозованих тенденцій щодо професій, які демонструватимуть найбільш динамічне зростання або, навпаки, скорочення у середньостроковій перспективі [44]. На рис. 2.2 продемонстрований прогноз на професії з найвищими темпами зростання у 2025-2030 рр.

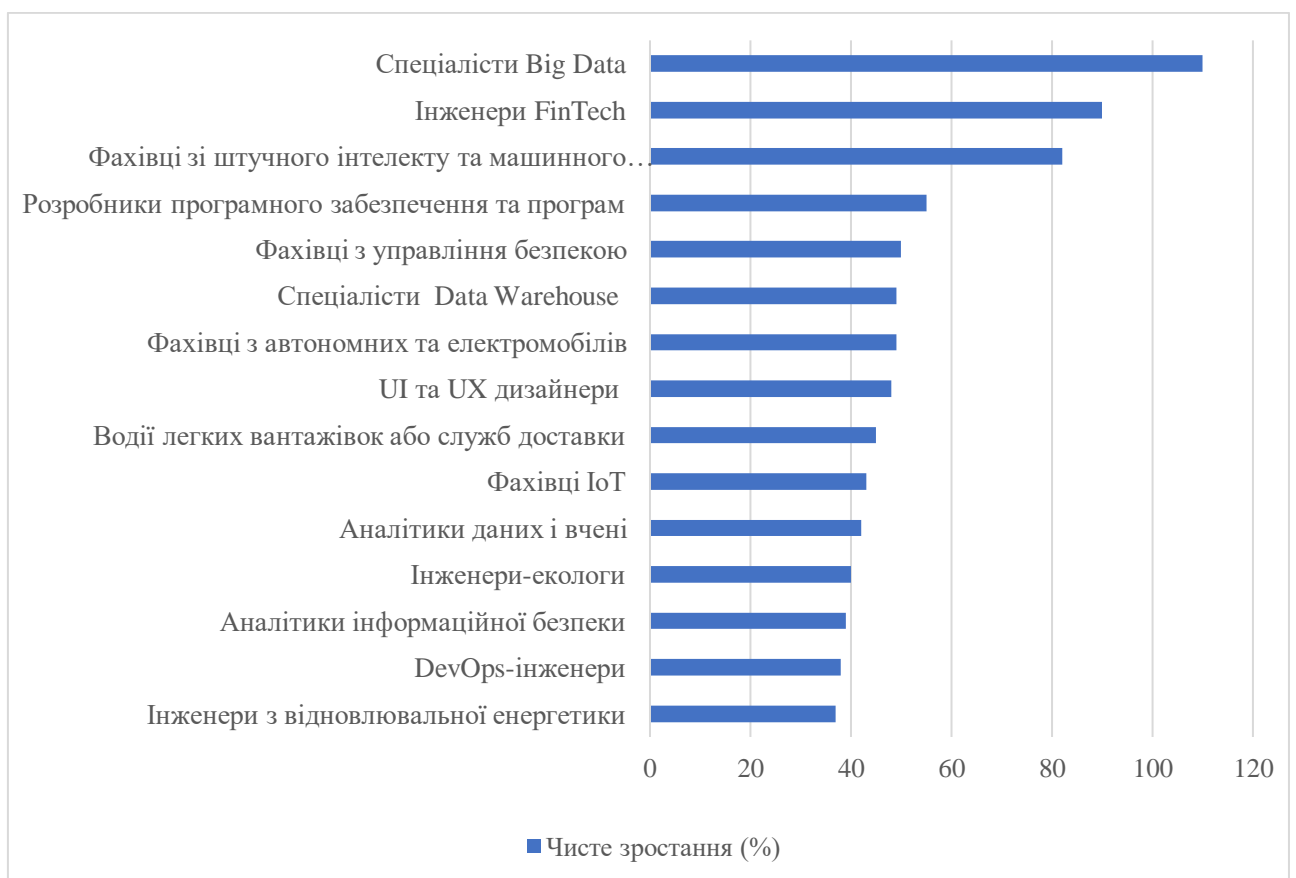


Рис. 2.2. – Професії з найвищими темпами зростання у 2025-2030 рр, %.
Джерело: розроблено автором за даними [43].

За словами керівників різних бізнесів, спостерігається, що професії з найвищими темпами зростання, як правило, керуються технологічним розвитком, наприклад, досягнення в області ШІ та робототехніки. Спостерігається, що найстрімкіше зростатиме потреба у спеціалістах BigData,

які є просто необхідними для аналізу та управління великими обсягами даних для сучасного бізнесу. Другу та третю позицію займають інженери FinTech та фахівці зі штучного інтелекту й машинного навчання. Це і підтверджує тезу про те, що технологічна трансформація є ключовим фактором змін на ринку праці. Окрім цього, значне зростання демонструє професія розробників програмного забезпечення та програм, що відображає постійно зростаючий попит на цифрові продукти та послуги. На сучасному етапі дуже уважно ставляться до кібербезпеки компаній, тому відбувається значне зростання попиту на фахівців з управління безпекою та аналітиків інформаційної безпеки.

Важливою особливістю є наявність у переліку професій, які мають відношення до логістики та служби доставки. Йдеться про водіїв малотоннажних вантажівок або кур'єрів. З цього можна зробити висновок, що відбувається трансформація і у моделях споживання та стрімкий розвиток електронної комерції, що створює додатковий попит на послуги фізичної доставки товарів, незважаючи на загальну діджиталізацію.

Також, слід зазначити, що серед професій, що стрімко набирають популярність, присутні не лише ті, що мають прямий зв'язок з технологіями, а й посади, що виникають в результаті екологічних перетворень – інженери у сфері відновлюваної енергетики та інженери-екологи. Це корелює з раніше виявленими трендами щодо «зеленого» переходу. Загалом така різноманітність в зростанні певних професій вказує на необхідність у підготовці спеціалістів, які володіють міждисциплінарними навичками. Ці навички повинні об'єднувати технічні знання з розумінням екологічних, соціальних питань та безпекових факторів, що визначають сучасну економічну систему.

На рис. 2.3 продемонстровано тенденції на професії з найвищими темпами скорочення у найближчій перспективі.



Рис. 2.3. –Професії з найвищими темпами скорочення у 2025-2030 рр, %.

Джерело: розроблено автором за даними [43].

На сучасному етапі все більше трансформацій відбувається в галузі поштових послуг під впливом цифровізації документообігу, що й призводить до скорочення працівників у сфері поштової служби. Також, значного скорочення відчують на собі банківські касири та інші суміжні посади. Це відбувається внаслідок стрімкого розвитку інтернет-банкінгу та автоматизації фінансових операцій. Оператори введення даних знаходяться на третьому місці, з показником скорочення близько - 25%. Даний факт підтверджує загальну тенденцію про витіснення рутинних операцій з обробки інформації автоматизованими системами. Суттєвого скорочення, приблизно на одному рівні, також зазнають касири та контролери квитків, адміністративні помічники й виконавчі секретарі, а також робітники поліграфії. Важливою особливістю є включення до переліку професій, пов'язаних з обліком та контролем – бухгалтерів та працівників з обліку. Супровідники транспорту та провідники, поштові торгові представники та графічні дизайнери демонструють скорочення в діапазоні від -15% до -12%. Серед професій з меншим, але все ж відчутним скороченням, варто виділити юристів, юридичних секретарів та

телемаркетологів з показниками від -7% до -5%. Загалом, спостерігається процес поступового заміщення на ринку праці професій, що передбачають виконання монотонних та циклічних задач, котрі просто піддаються автоматизації.

Індикатор, що має велике значення та характеризує тенденції змін стану та розвитку ринку праці є чисельність безробітних (рис. 2.4.). В умовах стрімкого технологічного прогресу та цифрової трансформації виникає цікава ситуація: відчувається брак кваліфікованих кадрів у передових сферах, в той час як багато працівників втрачають актуальність своїх вмінь через впровадження автоматизованих систем на традиційних місцях роботи [45].

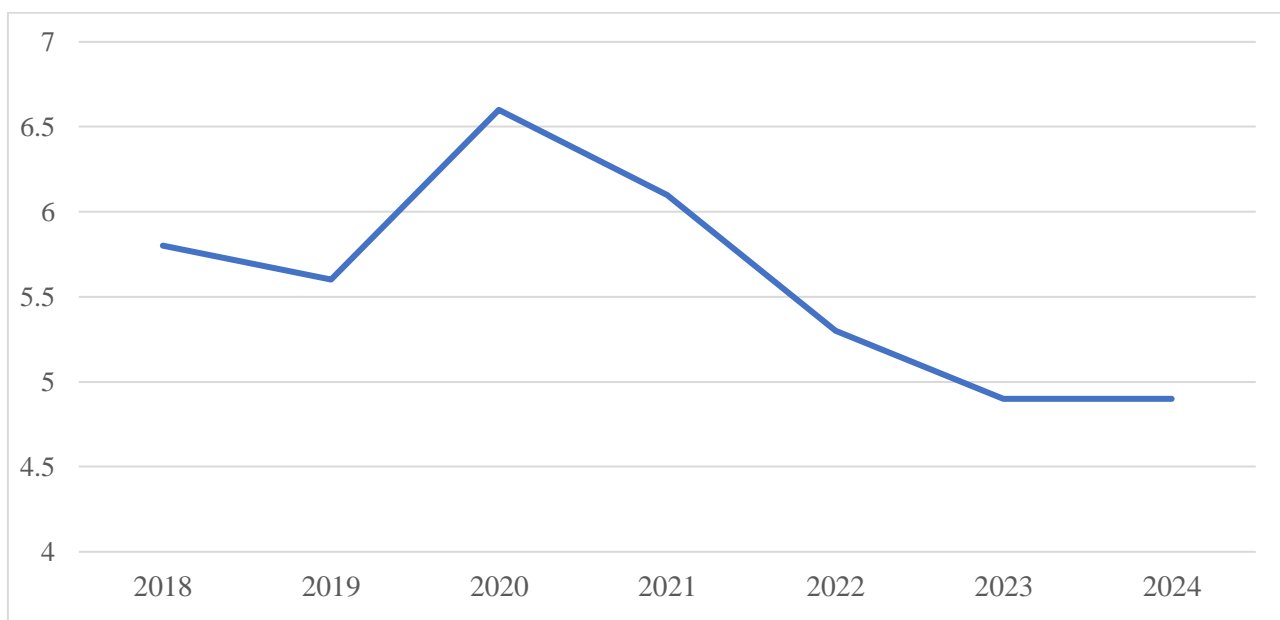


Рис. 2.4. - Загальний рівень безробіття у світі за 2018–2024 рр. (у % до загальної чисельності робочої сили).

Джерело: розроблено автором за даними [46].

Структурне безробіття стає все більш характерною рисою сучасного ринку праці, відображаючи невідповідність між компетенціями наявної робочої сили та вимогами нових робочих місць. Спостерігається особливо помітне зростання безробіття у 2020 р., яке дійшло до рівня 6,6 %. Очевидно, що така

ситуація склалась внаслідок пандемії COVID-19 та пов'язаними з нею обмеженнями економічної діяльності [46].

Тенденції скорочення кількості робочих місць значно різняться в різних регіонах світу. На початку 2021 р. в Європі та Центральній Азії 20% працівників зіткнулася зі значним скороченням робочих місць як у ключових галузях, так і в економіці загалом. В Азійсько-Тихоокеанському регіоні обмеження охопили понад 90% робочої сили, хоча поступово набули більш секторального характеру. У країнах Африки приблизно кожен п'ятий працівник мешкає в країнах з серйозним скороченням робочих місць. В Північній Америці, працівники, які проживають в країнах з тією чи іншою формою скорочення зайнятості, також становить близько 90% [47, С. 59].

Однак, починаючи з 2021 року, ми бачимо стійку тенденцію до зниження цього показника, який досягнув приблизно 4,9% у 2023-2024 роках. Відносно сталий рівень безробіття, зафіксований після 2023 року, вірогідно, свідчить про поступове встановлення нової рівноваги на ринку праці. Скорочення у звичних професіях, як здається, компенсується зростаючим попитом на фахівців у сфері технологій, аналізу даних, штучного інтелекту та інших передових напрямках.

Тож, наразі міжнародний ринок праці переживає період змін, коли автоматизація витісняє рутинні операції, тим самим стимулює попит на креативних спеціалістів, здатних до аналітичного мислення та швидкої адаптації.

2.2. Нові вимоги до професійних навичок та трансформація моделей зайнятості

Індустрія 5.0 докорінно змінює структуру міжнародного ринку праці, висуваючи нові стандарти професійних компетенцій для співробітників і змінюючи звичні моделі зайнятості. Сучасна трудова діяльність характеризується зростанням мобільності та необхідністю оволодіння різноманітними компетенціями, серед яких ключовими стають здатність до

безперервного навчання, адаптація до змішаних форматів професійного зростання та високий рівень цифрової обізнаності. Формується новий різновид зайнятості - цифрова зайнятість, що набуває глобального характеру та характеризується віддаленістю від фізичного робочого місця та переважно цифровим форматом комунікації з роботодавцем [48].

Цифровізація докорінно змінює структуру зайнятості трудового населення та характер трудової діяльності, спрямовуючи її у бік адаптивності та гнучкості [49]. Слід зазначити, що вона спричиняє як позитивні, так і негативні наслідки, що трансформують звичні стратегії управління людськими ресурсами (табл. 2.2.).

Таблиця 2.2. - Вплив цифрової економіки на трансформацію характеру зайнятості

| Ключові фактори | Позитивні аспекти | Негативні аспекти |
|-----------------------------------|--|--|
| Автоматизація та штучний інтелект | Зростання ефективності праці; можливість виконання рутинних завдань машинами | Скорочення робочих місць; зниження оплати праці; технологічна залежність; |
| Інформаційні технології | Нові форми зайнятості (цифрові професії); покращення обміну інформацією | Складність адаптації до постійного навчання; труднощі з плануванням кар'єри |
| Дистанційна робота | Можливості працевлаштування незалежно від місця проживання; | Соціальна нерівність у доступі до технологій; погіршення соціальної взаємодії; ускладнення командної роботи |
| Цифрові навички та освіта | Підвищення кваліфікації працівників; адаптація до нових викликів ринку | Високі витрати на освіту; постійна потреба в оновленні знань; нерівний доступ до якісного навчання |
| Глобалізація ринку праці | Міжнародна мобільність; розширення професійних можливостей; набуття професійного досвіду | Конкуренція з боку іноземних фахівців; міграція висококваліфікованих кадрів за кордон; зниження локальної лояльності |

Джерело: складено автором на основі [50].

Наразі відбувається впровадження нового елемента до робочого процесу – штучного інтелекту. Він формує нову модель взаємодії, яку визначають як

«суб'єкт-об'єкт», а саме співпрацю людини з машиною. Саме тут виникає підсистема «людина – штучний інтелект», принципи роботи якої вимагають подальшого вивчення [50]. Штучний інтелект та автоматизація здійснять революційні зміни в багатьох галузях до 2030 року. Одним із ключових напрямів цього процесу є концепція доповненої праці, що полягає у розвитку здатності використовувати автоматизацію для підсилення особистих навичок та можливостей. Це може містити навчання тому, як застосовувати ШІ для автоматизації рутинних і одноманітних задач, звільняючи час для зосередження на більш складних або орієнтованих на людину аспектах професійної діяльності[51]. У зв'язку з цим в Україні, як і у світі, виникає новий тип керівних посад – директори з ШІ. Такі ролі вже запровадили провідні компанії, зокрема Nova Poshta, Prostor та агрохолдинг МХП. Основною функцією цих фахівців є координація стратегії впровадження ШІ у внутрішні процеси компаній. Передбачається, що до 2026 року понад 70% великих міжнародних компаній матимуть структуровані плани щодо використання штучного інтелекту, а попит на кваліфікованих спеціалістів у цій галузі помітно зростатиме [52].

У цьому ж контексті, з кожним днем дедалі важливішим стає питання сталого розвитку, яке має прямий вплив на трансформацію ринку праці. Зміна клімату і перехід до низьковуглецевої економіки формують нові вимоги до професійної діяльності на всіх рівнях. Сталий розвиток праці сьогодні — це не лише про збереження навколишнього середовища, а й про інтеграцію екологічних принципів у щоденну роботу кожного спеціаліста. Йдеться про необхідність мінімізувати виробничі відходи, раціонально використовувати ресурси, впроваджувати переробку матеріалів та переходити на зелені джерела енергії. На цьому тлі спостерігаємо збільшення потреби у фахівцях, які володіють знаннями у сфері екологічної безпеки, енергоменеджменту, зеленої логістики, а також здатні впроваджувати принципи ESG (екологія, соціальна сфера, корпоративне управління).Роботодавці дедалі частіше надають перевагу тим кандидатам, які можуть не лише ефективно виконувати свої функціональні

обов'язки, а й робити це у спосіб, що знижує негативний вплив на довкілля. Це створює передумови для появи нових професій, таких як менеджер із сталого розвитку, консультант із декарбонізації, спеціаліст із замкнених виробничих циклів. Очікується, що до 2030 року сталий підхід до праці стане системною нормою, інтегрованою у корпоративну культуру, кадрову політику та навчальні програми. Працівники, які зможуть продемонструвати свою здатність працювати «чистіше» та екологічніше, матимуть вагому конкурентну перевагу на ринку праці [51].

Індустрія 5.0 наголошує на гармонійній співпраці людини та машини, де технології слугують розширенню людських можливостей, а не їх заміщенню. Це зумовлює необхідність переосмислення підходів до формування компетенцій працівників та організації трудових відносин в умовах суспільно-економічних систем нового типу. Особливої актуальності в умовах Індустрії 5.0 набуває визначення трансформації потреб роботодавців щодо ключових компетенцій працівників, які забезпечуватимуть конкурентоспроможність підприємств у найближчій перспективі. Глобальні технологічні компанії, аналітичні інститути та провідні міжнародні організації регулярно проводять масштабні дослідження з метою прогнозування змін у структурі попиту на професійні навички та адаптації освітніх програм відповідно до цих трансформацій [53].

Наразі, результати міжнародних досліджень демонструють кардинальну переоцінку методів визначення рівня професійної готовності спеціалістів, де традиційні «жорсткі» технічні навички (*hard skills*) поступаються місцем «м'яким» навичкам (*soft skills*), пов'язаним із критичним мисленням, адаптивністю, емоційним інтелектом та здатністю до ефективної комунікації. Важливо розуміти, що для успішної професійної реалізації в умовах Індустрії 5.0 необхідне оптимальне поєднання як «жорстких» технічних навичок, так і м'яких. Численні дослідження підтверджують, що саме гармонійна комбінація обох типів компетенцій забезпечує найвищі показники ефективності працівників [54].

Ця зміна фокусу пояснюється зростанням рівня автоматизації рутинних операцій та потребою у працівниках, здатних виконувати комплексні завдання, які вимагають творчого підходу, критичного аналізу та прийняття рішень в умовах невизначеності.

Важливим у цьому контексті є дослідження ключових навичок, які роботодавці вважають найбільш важливими для своїх працівників (рис. 2.5.).

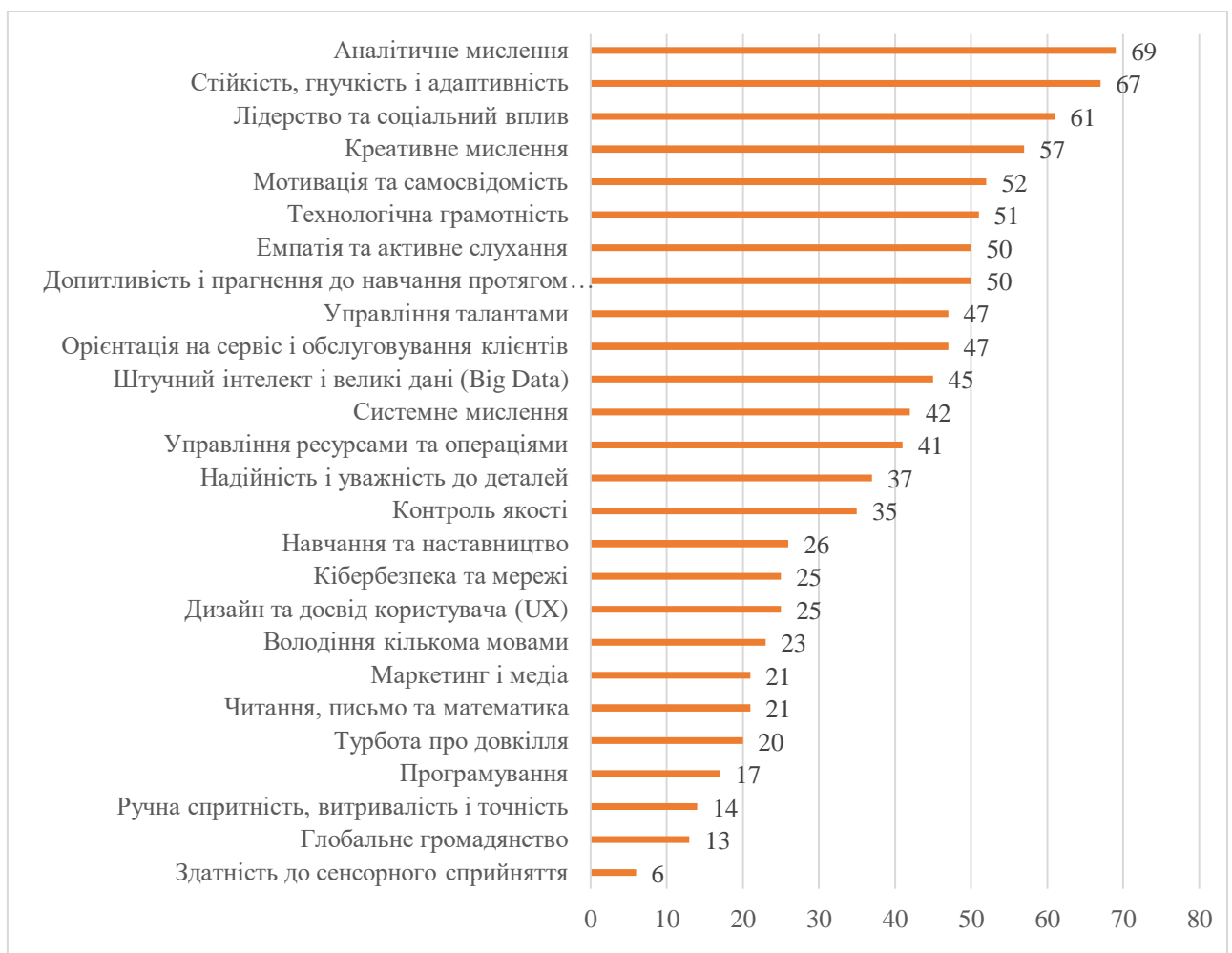


Рис. 2.5. – Частка роботодавців, які вважають перелічені навички ключовими для робочої сили у 2025 р., %

Джерело: складено автором на основі [43].

Найбільш затребуваними в умовах Індустрії 5.0 стають навички аналітичного мислення – 69% опитаних роботодавців, потім йде стресостійкість, гнучкість та адаптивність (67%), лідерство та соціальний вплив

(61%), креативне мислення (57%), а також мотивація та самоусвідомлення (55%). Примітно, що технологічна грамотність з часткою 51%, хоч і входить до першої шістки пріоритетних компетенцій, проте поступається за вагомістю метакогнітивним та соціально-емоційним навичкам[43]. Це підтверджує тезу про те, що в умовах Індустрії 5.0 конкурентну перевагу матимуть працівники, які поєднують технічну компетентність із розвиненими «м'якими» навичками, здатні до критичного осмислення інформації, ефективної комунікації та адаптації до мінливих умов професійного середовища [55].

Показовим є той факт, що навички, пов'язані з програмуванням, вправністю рук та сенсорно-процесуальними здібностями, опинились внизу переліку ключових пріоритетів роботодавців (17%, 14% та 6% відповідно). Такі дані відображають тренд на автоматизацію рутинних операцій та зростання попиту на когнітивну працю. Водночас, навички, пов'язані зі штучним інтелектом та аналізом великих даних (45%), системним мисленням (42%) та ресурсним менеджментом (41%) займають середні позиції. Це свідчить про важливість технологічної обізнаності, але водночас підкреслює пріоритетність здатності до аналітичного осмислення та ефективного використання технологій, а не суто технічних аспектів їх функціонування.

Аналіз сучасних трансформаційних процесів дозволяє констатувати, що відбувається не просто зміна переліку потрібних навичок, а створення абсолютно нової парадигми професійної компетентності. На відміну від попередніх індустріальних революцій, де основний акцент робився на технічних знаннях та вміннях працювати з конкретними інструментами, Індустрія 5.0 висуває на перший план здатність до адаптації, самонавчання та інтегративного мислення. Доцільним є визначення навичок, які набувають критичного значення у найближчі роки (рис. 2.6.). Ці данні демонструють не лише перелік компетенцій, які набувають або втрачають актуальність, але й надають змогу оцінити пріоритети ринку праці в контексті цифрової трансформації та впровадження Індустрії 5.0.



Рис. 2.6. –Очікування роботодавців щодо попиту на навички у 2025–2030 роках, %

Джерело: складено автором на основі [43].

Найвищу частку зростання демонструють такі навички, як штучний інтелект і великі дані - 89%, мережі та кібербезпека - 82%, технологічна грамотність - 77%, креативне мислення 75%, а також стійкість, гнучкість та спритність займає 74%. Це вказує на значне збільшення потреби у фахівцях, які вміють поєднувати технологічну компетентність з м'якими когнітивними навичками в найближчі роки. Якщо йдеться про частину навичок, пов'язаних із

рутинною працею, то вони демонструють тенденцію до зниження попиту. Найбільше зниження значущості відзначається для таких навичок, як спритність рук (16%), читання та письмо (17%), уважність до деталей (19%) і сенсорно-обробні здібності (20%). Це підтверджує загальносвітовий тренд на автоматизацію ручної та фізичної праці, де машини та алгоритми все частіше витісняють людську участь в типових, передбачуваних процесах. Більше того, навіть навички програмування (38%) не увійшли до числа тих, що очікуються зростати найбільше. Цікавою є також ситуація з соціально-комунікативними та управлінськими вміннями. Наприклад, сервісна орієнтація, емпатія, управління талантами та клієнтський досвід залишаються на стабільному або помірно зростаючому рівні, що говорить про незмінну цінність «людяного» аспекту праці, особливо в умовах, де технології не здатні повністю замінити емоційний інтелект та міжособистісну взаємодію. Водночас аналітичне мислення (63%), лідерство (67%) і системне мислення (59%) міцно утримують позиції ключових навичок, необхідних майбутнім лідерам цифрової епохи.

У світі майбутнього конкурентоспроможними будуть ті спеціалісти, які здатні поєднувати розуміння технологій з гнучкістю мислення, здатністю до адаптації, креативністю та високим рівнем самосвідомості. Однак, певна кількість опитаних керівників очікують значних змін у рівні кваліфікації своїх працівників і стурбовані тим, що до 2030 року може стане проблемою віднайти потрібні вміння. Більш як чверть опитаних під час дослідження повідомили, що нездатність опанувати необхідні навички може безпосередньо зашкодити фінансовим показникам та опосередковано загальмувати їхні зусилля використання переваг штучного інтелекту. Для здобуття потрібних вмінь компанії мають три основні варіанти: перепідготовку, найм нових робітників та укладання договорів з працівниками[56].

Ускладнює ситуацію те, що люди з часом набувають і втрачають володіння різними навичками залежно від їх використання та зовнішніх обмежень. А ще швидкоплинні екологічні та соціальні зміни впливають на перелік потрібних навичок та рівень їхнього опанування. Навчальні системи,

які діють протягом усього життя та реагують на зміну обставин, здатні гарантувати, що люди матимуть усі потрібні навички для забезпечення економічного прогресу та соціальної єдності. Проте, попри надзвичайну важливість уміння здобувати інформацію, розуміти та оцінювати тексти, критично мислити та мати математичну грамотність для ефективного функціонування в сучасному інформаційному світі, 18% дорослого населення країн ОЕСР не володіють навіть базовим рівнем усіх цих навичок [57].

Таким чином, трансформація моделей зайнятості та вимог до професійних навичок в умовах Індустрії 5.0 спонукає до системного підходу до розбудови людського потенціалу. Такий підхід має поєднувати технологічну грамотність з соціально-емоційними навичками, створюючи умови для збалансованої взаємодії людей та штучного інтелекту у нових соціально-економічних умовах.

2.3. Перспективи розвитку міжнародного ринку праці в умовах Індустрії 5.0

Сучасний світ опинився на порозі нової технологічної революції, яка отримала назву «Індустрія 5.0». На відміну від попередньої, Індустрії 4.0, котра зосереджувалася на цифровізації та автоматизації виробничих процесів, нова версія ставить людину в центр виробничих процесів, створюючи взаємодію між людським розумом і когнітивними обчислювальними системами. Такий підхід відкриває неймовірні перспективи для розвитку міжнародного ринку праці, але водночас провокує низку викликів, які потребують своєчасного та ефективного вирішення на глобальному рівні.

Аналіз перспектив та ризиків цифрової зайнятості в умовах Індустрії 5.0 передбачає розгляд трьох ключових суб'єктів ринку праці: працівників, роботодавців та держави (табл. 2.3.).

Таблиця 2.3. - Перспективи та ризики цифрової зайнятості

| Суб'єкти ринку праці | Перспективи | Ризики |
|----------------------|---|--|
| Працівники | Гнучкий формат зайнятості (віддалена, гібридна робота); удосконалення балансу між працею та відпочинком; нові можливості для самореалізації та розвитку навичок; усунення географічних перешкод для виходу на ринок праці; збільшення можливостей для людей з інвалідністю, жінок та молоді; зменшення регіональної нерівності у доступі до праці. | Невизначеність у статусі працевлаштування; конкурентна боротьба за робочі місця; розмивання кордонів між приватним життям і роботою; втрата соціальної самоідентифікації, обмежене спілкування; психоемоційне вигорання через цифрову перенасиченість. |
| Роботодавці | Гнучка структура організації; підбір кваліфікованого персоналу; покращення споживчих властивостей продукту; працевлаштування співробітників з інших регіонів, країн; вихід на міжнародну арену; зменшення трансакційних та виробничих витрат. | Використання трудових відносин без належного юридичного оформлення; слабка мотивація працівників; невисокі бар'єри для вступу на ринок праці з боку працівників; дефіцит фахівців із комплексними (soft+ digital skills); відсутність можливості безпосереднього контролю якості виконаної роботи; поляризація робочих місць; витрати на безперервне навчання персоналу. |
| Держава | Зниження рівня безробіття; відкриття нових вакансій; підвищення мобільності працівників; розвиток цифрових можливостей для працевлаштування людей з особливими потребами, жінок; забезпечення фінансовою стабільністю різних соціальних груп; зменшення розриву в доходах між центральними регіонами та периферією; формування сучасного ринку праці. | Ризики довгострокового безробіття; руйнування традиційних форм працевлаштування; загрози руйнування суспільних зв'язків; труднощі з контролем, регулюванням та захистом прав працівників; недосконалість інституцій, що опікуються зайнятістю; послаблення соціального захисту працівників; втрати обов'язкових внесків до бюджету та позабюджетних фондів. |

Джерело: складено автором на основі [48].

Для працівників нова технологічна парадигма пропонує гнучкі формати зайнятості (віддалену, гібридну роботу), покращення балансу між професійним і особистим життям, а також нові можливості для самореалізації та виходу на

глобальний ринок праці. Водночас, для багатьох робітників можна виокремити певні ризики, з якими вони стикаються. Це в першу чергу небезпека психологічного виснаження через постійний онлайн-зв'язок, що може призвести до емоційного вигорання. А також загострення конкуренції через глобальну доступність фахівців. Особливо вразливою виявляється молодь, що може зіткнутися з дезорієнтацією в умовах постійної трансформації ринку.

З боку роботодавців цифровізація відкриває можливості для оптимізації витрат, залучення спеціалістів з усього світу, швидкого оновлення компетенцій та впровадження інноваційних розробок. У той же час виникають складнощі з нестачею фахівців із комбінованими навичками (soft + digital skills), питаннями контролю якості віддаленої роботи, відсутністю налагоджених механізмів правового регулювання дистанційної зайнятості та ризики кадрової поляризації.

З точки зору держави, розвиток цифрової зайнятості сприяє зниженню рівня безробіття, створенню нових робочих місць та підвищенню мобільності працівників. Водночас наявний ризик збільшення нелегальної зайнятості, втрати податкових надходжень від неофіційно зайнятих, а також складнощі з контролем трудових відносин в онлайн-середовищі.

Потужним драйвером структурних змін на міжнародному ринку праці виступає поширення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). ІКТ-інновації не лише створюють нові галузі та професії, але й трансформують існуючі, змінюючи характер праці та вимоги до компетенцій працівників [58]. У цьому контексті дедалі більше вітчизняних компаній впроваджують ІКТ для вирішення бізнес-завдань, підвищення ефективності управління та адаптації до ринкових умов. Тим самим вони удосконалюють бізнес-моделі, підвищуючи ефективність управління та залучаються до глобальних ланцюгів створення вартості [59, с. 93].

Зокрема, технології штучного інтелекту, аналізу великих даних, інтернету речей та блокчейн-технологій формують принципово нові бізнес-моделі, фундаментом яких виступають платформна економіка та модель спільного

споживання. Це, своєю чергою, призводить до появи нових моделей трудових відносин, таких як «гіг-економіка». Це ринок праці, який вирізняється нетиповими, незалежними трудовими відносинами, де працівники виконують короткострокові завдання через цифрові платформи [60, с. 15].

Особливе значення ІКТ-інновацій полягає в їхній здатності подолати географічні бар'єри та створити справді глобальний ринок праці. Віртуальні команди, віддалена робота стають не винятком, а нормою в багатьох секторах економіки. Водночас ця тенденція посилює глобальну конкуренцію за таланти, змушуючи працівників постійно вдосконалювати свої навички, а роботодавців – розробляти нові стратегії залучення та утримання співробітників. Для країн, що розвиваються, поширення ІКТ-інновацій відкриває унікальне «вікно можливостей» для інтеграції в глобальні ланцюги створення вартості та подолання технологічного розриву з розвинутими країнами. Окрім цього, активне використання ІКТ створює нові можливості для моніторингу й дослідження ринку праці. Інструменти, побудовані на основі штучного інтелекту, дозволяють державним структурам і бізнесу швидко визначати зміни в потребі на конкретні навички, передбачати тенденції у сфері зайнятості, знаходити регіональні дисбаланси та розробляти цілеспрямовані стратегії підтримки. Наприклад, аналіз великих даних надає можливість створювати карти професійної мобільності, вимірювати результативність освітніх програм і прогнозувати наслідки автоматизації на локальні ринки праці.

Про масштаб технологічних трансформацій, що очікують глобальний ринок праці, свідчать дослідження тенденцій розвитку бізнесу на період 2025-2030 рр (рис. 2.7.).



Рис. 2.7. –Технологічні тенденції, що сприяють трансформації бізнесу, 2025-2030, %

Джерело: складено автором на основі [43].

Згідно з даними Всесвітнього економічного форуму, найбільш значущим драйвером бізнес-трансформацій роботодавці вважають технології штучного інтелекту та обробки інформації – 86% опитаних. Це підтверджує раніше сформульовану тезу про визначальний вплив цифрових технологій на структуру та характер міжнародного ринку праці в умовах Індустрії 5.0. Друге місце за впливовістю посідають роботехніка та автономні системи (58%), що безпосередньо пов'язано з процесами автоматизації та роботизації виробничих процесів. Варто акцентувати, що тут мова йде не про заміну людини машиною, а про формування нових моделей колаборативної праці, де технологічні системи виступають інструментом розширення можливостей людини. Також, високий потенціал зосереджений потенціал в технологіях енергетики, зокрема у зберіганні й розподілі енергії (41%), а також нових матеріалів і композитів (30%). Ці напрямки безпосередньо пов'язані з переходом до більш сталих та екологічно орієнтованих моделей виробництва, що є ключовим параметром

Індустрії 5.0. Менш визначальними, але все ж важливими драйверами трансформацій визначено технології напівпровідників та обчислювальної техніки (20%), сенсорні, лазерні та оптичні технології (18%), квантові технології та технології шифрування (12%), біотехнології та генні технології (11%), а також супутникові та космічні технології (9%).

Визначальною силою трансформації глобального ринку праці стає штучний інтелект (ШІ), революціонізуючи традиційні уявлення про сферу зайнятості та професійну діяльність. Впровадження штучного інтелекту дає змогу компаніям збільшувати продуктивність, автоматизувати повсякденні операції та оптимізувати процеси прийняття рішень [61]. Технологічні інновації виходять за межі простої автоматизації, пропонуючи комплексні рішення, які принципово змінюють характер праці. Показовим є дослідження платформи Work.ua, за яким 53% роботодавців вважають досвід взаємодії з Chat GPT корисним. Впровадження нових функцій, таких як автоматичне створення текстів вакансій, викликало значний інтерес: всього за тиждень інструментом скористалися близько 10 тисяч роботодавців [62].

Розвиток штучного інтелекту показує надзвичайно високий потенціал, здатний не лише замінювати рутинні завдання, але й створювати абсолютно нові можливості для професійної реалізації людини. Глобальні дослідження підтверджують масштабність очікуваних змін. За прогнозами Всесвітнього економічного форуму, до 2027 року зміниться близько чверті всіх робочих місць. Особливо показовими є темпи зростання в галузях штучного інтелекту та машинного навчання, де очікується небачена раніше динаміка розвитку. Освіта, сільське господарство та цифрова комерція розглядаються як пріоритетні сектори, котрі матимуть найбільший потенціал для створення нових робочих місць. Парадоксальність сучасних трансформацій полягає в тому, що попри очікування масштабної автоматизації, темпи заміни фізичної та ручної праці машинами виявляються повільнішими, ніж прогнозувалося раніше. Якщо три роки тому роботодавці розраховували на набагато вищий рівень автоматизації, то станом на 2024 рік лише 34% завдань реально автоматизовано [63].

Реакції роботодавців на виклики, пов'язані з інтеграцією ШІ, різняться залежно від галузі, однак мають спільні риси (рис.2.8.).

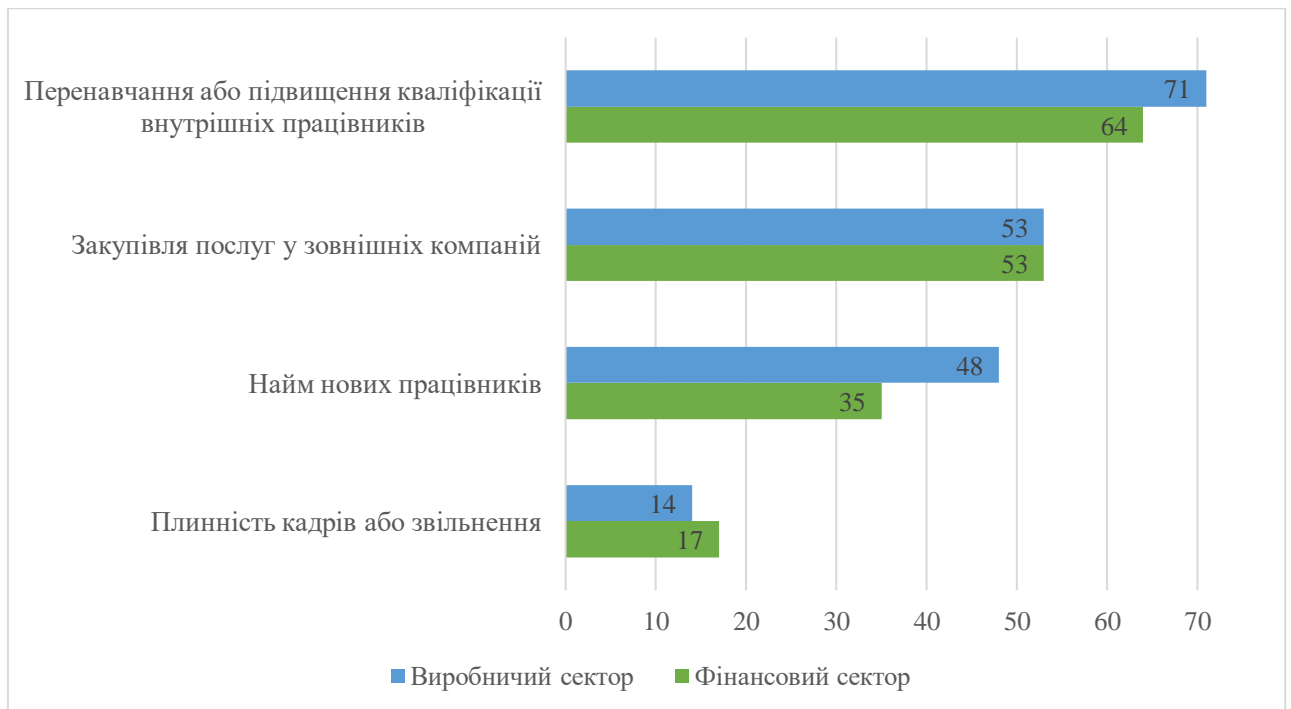


Рис. 2.8. – Підходи бізнесу до управління персоналом у контексті впровадження ШІ, %

Джерело: складено автором на основі [64].

Варто зазначити, що як у виробничій, так і у фінансовій галузях спостерігаються подібні тренди щодо адаптації кадрового потенціалу.

Найбільш значні зміни відбуваються у сфері перенавчання та підвищення кваліфікації внутрішніх працівників – 71% роботодавців виробничого сектору та 64% фінансового секторів обирають стратегію розвитку наявних кадрів. В той же час показник закупівлі послуг у зовнішніх компаніях залишається майже незмінним – 53% як у виробничому, так і у фінансовому секторах. Це вказує на системний підхід до трансформації робочих процесів. Не менш цікавим є аспект найму нових працівників - 48% роботодавців виробничого сектору та 35% фінансового секторів активно залучають нових спеціалістів. Показник плинності кадрів вказує на помірну динаміку звільнень і природного оновлення

персоналу(14% у виробничому та 17% у фінансовому). Варто підкреслити, що характер змін на ринку праці є еволюційним, а не революційним [64].

Також, слід зазначити про перехід до «зеленої економіки», який є надзвичайно актуальним сьогодні. Глобальна екологізація безпосередньо впливає на структуру зайнятості, створюючи попит на фахівців з відповідними екологічними компетенціями. Масштабні інвестиції у відновлювані джерела енергії та підвищення енергоефективності стимулюють значне розширення можливостей працевлаштування у цих секторах. Одночасно відбувається перерозподіл фінансування - кошти поступово відтікають від традиційних галузей видобутку викопного палива, що призводить до скорочення робочих місць у видобувній промисловості [65]. За прогнозами Міжнародного енергетичного агентства, екологічно орієнтоване відновлення економіки може забезпечити додаткове зростання світового ВВП на рівні 3,5%, що стане потужним каталізатором створення нових «зелених» робочих місць [66].

Аналіз стану глобального ринку праці демонструє значний потенціал для розвитку професій у сфері відновлюваної енергетики. Інноваційна таксономія «зелених» навичок, розроблена компанією LinkedIn (Green skills intensity), виявила ключові напрями розвитку у цій сфері. Дослідження показало, що переважна більшість посад, які потребують екологічних компетенцій, не належать до традиційних професійних категорій. Статистичні дані за п'ятирічний період з 2016 по 2021 рік демонструють найбільш динамічне зростання попиту на такі спеціальності: менеджери зі сталого розвитку показали приріст +30%, технічні спеціалісти з обслуговування вітрових турбін +24%, консультанти з сонячної енергетики +23%, екологи +22% та спеціалісти з охорони навколишнього середовища та промислової безпеки +20% [67].

Аналітики виокремлюють п'ять визначальних тенденцій формування «зеленого» сегменту ринку праці:

- по-перше, попит на екологічні компетенції демонструє випереджаючу динаміку порівняно з пропозицією;

- по-друге, темпи працевлаштування фахівців із «зеленими» навичками перевищують загальні показники зайнятості;
- по-третє, формується оптимальний баланс необхідних екологічних компетенцій;
- по-четверте, паралельно зростає попит як на традиційні «зелені» навички (наприклад, у сфері безпеки праці та охорони здоров'я), так і на інноваційні компетенції (зокрема, у розробці бізнес-стратегій сталого розвитку);
- по-п'яте, незважаючи на позитивну динаміку, кількість працівників з екологічними компетенціями та розвиток відповідних професій все ще залишаються недостатніми для здійснення радикальних трансформаційних змін в економіці [67].

Перспективи розвитку «зелених» професій мають вражаючі кількісні показники. Згідно з даними Міжнародного агентства з відновлюваної енергетики (IRENA), за умови дотримання світовою спільнотою запропонованого агентством сценарію обмеження глобального потепління на рівні 1,5°C, загальна зайнятість в енергетичному секторі може досягти 139 мільйонів робочих місць до 2030 р. З них 38,2 мільйона припадатиме безпосередньо на галузь відновлюваної енергетики, а 74,2 мільйона робочих місць будуть створені в інших технологічних напрямках енергетичного переходу [68].

Слід зазначити, що висококваліфіковані екологічно орієнтовані професії надають працівникам помітні конкурентні переваги на ринку праці у вигляді вищої заробітної плати та кращих умов праці. Це свідчить про високу цінність специфічних компетенцій та навичок, необхідних для таких посад, та про недостатню пропозицію відповідних фахівців. Натомість, ситуація з низькокваліфікованими «зеленими» робочими місцями виглядає менш оптимістично - здебільшого вони характеризуються нижчим рівнем оплати праці та меншими гарантіями стабільності. Така поляризація вказує на необхідність цілеспрямованих політичних заходів для підвищення

привабливості низькокваліфікованих екологічно орієнтованих професій та забезпечення інклюзивного характеру екологічної трансформації міжнародного ринку праці [69].

Розглядаючи перспективи розвитку міжнародного ринку праці в умовах Індустрії 5.0, необхідно підкреслити стратегічну важливість підготовки трудових ресурсів до технологічних змін. Компанії та галузеві об'єднання повинні зосередитися на розвитку в працівників набору навичок, необхідних для ефективного використання та підтримки передових технологій. Інвестування в програми професійного розвитку та перекваліфікації кадрів стають не просто елементом корпоративної соціальної відповідальності, а критичною бізнес-необхідністю, що гарантує готовність персоналу до трансформованих робочих процесів і інноваційних бізнес-моделей, характерних для Індустрії 5.0 [70, с. 10].

Запущена у 2020 році, програма «Reskilling Revolution» (Революція перекваліфікації) відповідає на зростаючу потребу трансформації освіти, навичок та робочих місць відповідно до потреб міжнародного ринку праці. За прогнозами експертів, протягом найближчих п'яти років близько 22% існуючих робочих місць зазнають суттєвих змін під впливом технологічного прогресу, переходу до більш сталої економіки, демографічних та гео економічних зрушень. Такі масштабні трансформації обумовлюють значний попит на актуалізацію професійних навичок, при цьому роботодавці очікують, що майже 60% працівників потребуватимуть підвищення кваліфікації до 2030 року для збереження конкурентоспроможності на ринку праці. Революція перекваліфікації має на меті охопити близько 1 мільярда людей якіснішою освітою, розвитком актуальних навичок та розширенням економічних можливостей [71]. Важливим аспектом цієї ініціативи також є її тісний зв'язок з екологічним переходом до Індустрії 5.0. Трансформація компетенцій слід спрямовувати не тільки на цифровізацію й автоматизацію, але й на екологізацію процесів виробництва. Формування «зелених» навичок стає невід'ємною складовою програм перекваліфікації, що дозволяє працівникам

адаптуватися до вимог сталого розвитку та знаходити нові професійні можливості в екологічно орієнтованих секторах економіки.

Тож, розвиток міжнародного ринку праці в умовах Індустрії 5.0 трансформується під впливом цифрових та екологічних інновацій, що формують нову парадигму взаємодії людини і технологій. Відкриваються нові можливості для всіх суб'єктів ринку, одночасно вимагаючи системних рішень у сфері освіти, перекваліфікації кадрів та адаптації соціальних інститутів до нових реалій цифрової економіки.

Висновки до розділу 2

Індустрія 5.0 формує нову модель функціонування міжнародного ринку праці, в центрі якої знаходиться людина, а не лише технології. Спостерігається перехід від повністю автоматизованого виробництва до гармонійної взаємодії між людиною та машиною, що супроводжується зростанням сталого розвитку та соціальної відповідальності. Індустрія 5.0 спрямована не тільки на збільшення продуктивності, але й на забезпечення екологічної безпеки, інклюзивність і добробут працівників.

Одним із ключових наслідків впровадження принципів Індустрії 5.0 стало переосмислення трудових моделей. Зокрема, розширюється спектр цифрових форм зайнятості, стрімко зростає попит на фахівців у галузях, пов'язаних з аналітикою даних, штучним інтелектом, відновлюваною енергетикою та цифровими технологіями. Водночас скорочуються професії, пов'язані з рутинною працею та обробкою інформації, що відповідає глобальному тренду на автоматизацію виробничих та офісних процесів.

Важливе місце займає адаптація професійних навичок до нових викликів. Сьогодні недостатньо володіти лише технічними знаннями - пріоритет набувають «м'які» навички, зокрема критичне мислення, емоційний інтелект, здатність до командної роботи, креативність і стресостійкість. Водночас зростає

роль безперервного навчання та саморозвитку, які стають ключовими передумовами конкурентоспроможності працівника на ринку праці.

Суттєву трансформацію міжнародного ринку праці викликає впровадження штучного інтелекту, який вже сьогодні змінює характер трудової діяльності. Його використання дозволяє підвищити продуктивність, оптимізувати управлінські процеси та створити нові професійні напрями. Водночас роботодавці наголошують на нестачі кадрів, котрі мають не тільки технічні навички, але й здатністю критично мислити, керувати ризиками й адаптуватися до швидкоплинних змін. У відповідь на виклики цифровізації зростає потреба в перекваліфікації персоналу, а також у розробці стратегій сталого впровадження ШІ, що включають етичні стандарти, психологічну безпеку та баланс між людським і машинним потенціалом.

Окремої уваги заслуговує зростаючий вплив екологічних факторів на структуру зайнятості. Перехід до «зеленої» економіки відкриває нові можливості для працевлаштування, збільшує потребу в екологічно орієнтованих спеціалістах і формує попит на «зелені» навички. Зміна клімату та глобальні виклики спонукають до впровадження екологічних компетенцій на всіх рівнях трудової діяльності, що визначає нові вектори професійного зростання.

Таким чином, Індустрія 5.0 не лише трансформує міжнародний ринок праці, але й потребує значних змін у системах освіти, підходах до управління персоналом та механізмах соціального регулювання. Для ефективної адаптації до викликів сучасності необхідна координація зусиль усіх зацікавлених сторін - держави, бізнесу, освітніх установ і самих працівників.

ВИСНОВКИ

В результаті дослідження зроблені наступні висновки:

1. Міжнародний ринок праці є складною і багатогранною системою, що функціонує на перетині економічних, соціальних, демографічних та політичних чинників. Його основними характеристиками є транскордонна мобільність робочої сили, формування глобальних трудових потоків і взаємодія між національними ринками праці. Сучасний міжнародний ринок праці характеризується високим рівнем взаємозв'язаності між різними регіонами, що створює як нові можливості, так і системні ризики. Дисбаланси в одній частині світу можуть швидко поширитися на інші регіони через міграційні потоки та зміни в попиті на робочу силу. Історичні й теоретичні підходи до вивчення цього ринку свідчать про його тісний зв'язок з міграційними процесами, транснаціоналізацією економіки та змінами в структурі світового виробництва. Важливо відзначити, що еволюція міжнародного ринку праці відображає поглиблення економічної інтеграції та формування глобальних виробничих мереж, які вимагають більш гнучких підходів до управління людським капіталом.

2. Системи регулювання міжнародного ринку праці демонструють значну варіативність, що зумовлена специфікою національних економік, культурними традиціями та рівнем економічного розвитку. Ліберальна, патерналістська та соціал-демократична моделі реалізуються в США, Японії та Швеції відповідно й показують різні підходи до забезпечення зайнятості та соціального захисту. Кожна з цих моделей має свої переваги та недоліки: американська модель забезпечує високу мобільність, але може призводити до зростання нерівності; японська модель гарантує стабільність, проте може обмежувати інновації; шведська модель забезпечує соціальну справедливість, але вимагає значних бюджетних витрат. Значну роль у розробці міжнародних стандартів і регуляторних механізмів відіграють міжнародні інституції – Міжнародна організація праці та Міжнародна організація з міграції, які

створюють універсальні норми прав працівників, контролю міграції та соціального забезпечення. Ефективність цих організацій залежить від готовності національних урядів імплементувати міжнародні стандарти в своє законодавство та практику управління трудовими відносинами.

3. На міжнародний ринок праці значно впливають сучасні глобальні тенденції, зокрема цифровізація, глобалізація та деглобалізація. Вони трансформують структуру зайнятості, кваліфікаційні вимоги та конкурентне середовище, створюючи нові форми нерівності між різними категоріями працівників та регіонами. Цифровізація призводить до поляризації ринку праці, збільшуючи розрив між висококваліфікованими та низькокваліфікованими працівниками. Водночас процеси деглобалізації, посилені пандемією COVID-19 та геополітичними напруженнями, змушують країни переглядати стратегії міжнародної співпраці у сфері праці. Успішна адаптація до нових умов вимагає реформування систем професійної освіти, активної участі держав у розробці стратегій зайнятості та нових форм соціального регулювання. Особливу увагу слід приділяти проблемам нерівності, відтоку «мізків» і загостренню конкуренції на глобальному рівні. Ці виклики потребують комплексного підходу, який поєднує інвестиції в освіту, розвиток інфраструктури та створення сприятливих умов для інновацій.

4. Індустрія 5.0 суттєво змінює парадигму функціонування міжнародного ринку праці, знаменуючи перехід від технологоцентричного до людиноцентричного підходу в організації виробництва. Основними її характеристиками є орієнтація на людину, етичне використання технологій, стійкий розвиток і підвищення якості життя. Цей підхід передбачає більш збалансоване поєднання технологічного прогресу з соціальними потребами та екологічними вимогами. Відбувається інтеграція людського інтелекту та високих технологій у виробничі процеси, що призводить до зникнення рутинних професій і зростання попиту на фахівців з аналітики даних, робототехніки, кібербезпеки та управління штучним інтелектом. Водночас з'являються нові гібридні професії, які поєднують технічні знання з

гуманітарними компетенціями. Ця трансформація вимагає кардинального перегляду систем професійної підготовки та створення механізмів перекваліфікації працівників, чії професії стають застарілими.

5. Штучний інтелект виступає ключовим фактором трансформації ринку праці, створюючи як нові можливості, так і серйозні виклики для працівників та роботодавців. Його широке впровадження стимулює появу нових професій, змінює характер управлінських рішень і загострює потребу в розвитку цифрових компетенцій серед широких верств населення. Прогнозується, що ШІ може автоматизувати до 40% робочих місць у найближчі десятиліття, що потребує проактивних заходів з боку урядів та міжнародних організацій. Водночас зростає актуальність етичних, юридичних і соціальних аспектів використання ШІ, включаючи захист персональних даних, недискримінаційний доступ до цифрових технологій і підтримку працівників, які втрачають актуальність своїх навичок. Паралельно з цим важливу роль відіграє і розвиток зеленої економіки. Перехід до низьковуглецевої моделі зумовлює створення нових робочих місць у сферах енергоефективності, відновлюваної енергетики, екологічного будівництва, сталого транспорту та поводження з відходами. За оцінками експертів, зелений перехід може створити понад 400 мільйонів нових робочих місць глобально до 2030 року. Це супроводжується підвищенням попиту на «зелені» навички, а саме знання щодо екологічних стандартів та принципів сталого розвитку. Формування екологічної свідомості серед працівників і роботодавців стає необхідною умовою для успішної адаптації до змін, продиктованих кліматичними викликами та екологічною політикою на міжнародному рівні.

6. Індустрія 5.0 створює нові вимоги до професійних навичок, підвищуючи роль критичного мислення, емоційного інтелекту, креативності та здатності до самонавчання. Ці так звані "м'які навички" стають не менш важливими за технічні компетенції, оскільки вони забезпечують адаптивність працівника в умовах швидких змін. Особливого значення набувають міжкультурні компетенції та здатність до співпраці в мультинаціональних

командах. Це вимагає розвитку системи безперервної освіти, що дозволить працівникам оперативно адаптуватися до змін на ринку праці протягом усієї кар'єри. Концепція "навчання впродовж життя" стає не просто рекомендацією, а необхідністю для збереження конкурентоспроможності. Країни, які зможуть швидко модернізувати свої освітні системи та сприяти розвитку людського капіталу, отримають перевагу у глобальній конкуренції. Це включає не лише реформування формальної освіти, але й розвиток корпоративних програм навчання, онлайн-платформ та системи визнання неформального навчання.

Таким чином, міжнародний ринок праці перебуває в стані глибокої трансформації під впливом Індустрії 5.0, де визначальним фактором стає не тільки технологічний прогрес, а й гуманістичні, екологічні та етичні цінності. Ця трансформація носить системний характер і торкається всіх аспектів трудових відносин – від процесів підбору персоналу до організації робочого процесу та систем винагороди. Штучний інтелект, цифровізація, автоматизація та глобалізація виступають водночас як рушіями розвитку, так і причинами виникнення нових викликів, включаючи поглиблення цифрового розриву, зростання структурного безробіття та необхідність масової перекваліфікації працівників. У цих умовах особливу цінність набуває людський капітал, який стає основним джерелом конкурентних переваг як для окремих працівників, так і для цілих економік. Інвестиції в розвиток професійних навичок та екологічного мислення є гарантією конкурентоспроможності як окремих працівників, так і країн у новій економічній реальності. Лише взаємодія державної політики, передових технологій та соціальної відповідальності, підкріплена міжнародним співробітництвом та координацією зусиль, дозволить створити стійкий, адаптивний і справедливий міжнародний ринок праці майбутнього, здатний забезпечити гідні умови праці та сталий розвиток для всіх учасників глобальної економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грішнова О., Синенко В. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 1. С. 3-7.
2. Smith A. *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. 1776. 540 p. URL: <https://www.gutenberg.org/cache/epub/3300/pg3300-images.html#chap15> (дата звернення 04.03.2025).
3. Marx K. *Capital: A Critique of Political Economy: Volume 3. The American Political Science Review*. 1982. URL: <https://doi.org/10.2307/1963135> (дата звернення 04.03.2025).
4. Marshall A. *Principles of Economics*. London: Macmillan and Co., Ltd. *Principles of Economics, Volume 1. Front Cover*. Macmillan, 1890. Economics. 754 p. URL: <http://digamo.free.fr/marshall90.pdf> (дата звернення 05.03.2025).
5. Keynes J. M. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Macmillan and Co., Ltd., 1936. 538 p. URL: <https://www.marxists.org/reference/subject/economics/keynes/general-theory/> (дата звернення 06.03.2025).
6. Zywicki T. *Milton Friedman and Friedrich Hayek: Fifty Years Later. Comparing Friedman and Hayek's Defenses of Liberty*. Law & Liberty. URL: <https://lawliberty.org/milton-friedman-and-friedrich-hayek-fifty-years-later/> (дата звернення 06.03.2025).
7. Thorstein Veblen. *The Theory of the Leisure Class*. London: Macmillan and Co., Ltd. New York. 1899. 406 p. URL: <https://www.gutenberg.org/cache/epub/833/pg833-images.html> (дата звернення 09.03.2025).
8. Гуткевич С. О., Корінько М. Д., Сафонов Ю. М. *Міжнародна економіка: підруч.* Харків: Вид-во «Діса Плюс». 2021. 428 с.

9. Покинйчереда В. В. Трудові ресурси, робоча сила, людський капітал: обліково-економічна сутність категорій. *Економіка та держава*. 2018. № 8. С. 35–41.

10. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. 1962. 70 (5, Part 2). P. 9–49. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c13571/c13571.pdf> (дата звернення 09.03.2025).

11. Massey D. S. Why does immigration occur?: A theoretical synthesis. *The Handbook of International Migration: the American Experience*, edited by C. Hirschman, P. Kasinitz, and J. DeWind. P. 21–52. 1999 URL: <https://www.coursehero.com/file/134063641/1-Douglas-Massey-Why-Does-Immigration-Occurpdf/> (дата звернення 09.03.2025).

12. Theories of International Migration: A Review and Appraisal / D. S. Massey, Joaquin Arango, Graema Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino, J. Edward Taylor. *Population and Development Review*. 1993. Vol. 19, no. 3. P. 431. URL: <https://doi.org/10.2307/2938462> (дата звернення 09.03.2025).

13. Piore M., Safford S. Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory. *Industrial Relations A Journal of Economy and Society* 45(3):299. 2006. 325 p. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-232X.2006.00439.x> (дата звернення 10.03.2025).

14. Portes A. Migration, Development, and Segmented Assimilation: A Conceptual Review of the Evidence. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 2007. Vol. 610, no. 1. P. 73–97. URL: <https://doi.org/10.1177/0002716206296779> (дата звернення 10.03.2025).

15. Simon J. L. Immigration: The Demographic and Economic Facts. CatoInst.; National Immigration Forum. Washington, DC, 1995. 57 p. URL: <https://eric.ed.gov/?id=ED399323> (дата звернення 10.03.2025).

16. Lee E. A theory of migration. *Demography*. 1966. Vol. 3. I. 1. P. 47–57. URL:

https://newdoc.nccu.edu.tw/teasylabus/1102265813001/3_ATheoryOfMigration_EverettLee.pdf (дата звернення 10.03.2025).

17. Bhagwati J. N. In Defense of Globalization. Oxford University Press, USA, 2004. 320 p. URL: <https://archive.org/details/JagdishBhagwatiInDefenseOfGlobalizationOxfordUniversityPress2004/page/n69/mode/2up> (дата звернення 10.03.2025).

18. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. К.: «Центр учбової літератури». 2013. 522 с. URL: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/3620/1/Rynok_prazi_Cherniavska.pdf (дата звернення 14.03.2025).

19. Герлах І.В. Європейський ринок праці: Електронні навч.-метод. матеріали з вивчення курсу. Електронне навчальне видання. Львів: ЛНУ імені Івана Франка. 2023. 72 с. URL: https://intrel.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/09/Herlakh_YERP_.pdf (дата звернення 20.03.2025).

20. Mission and impact of the ILO. International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo> (дата звернення 19.03.2025).

21. International Organization for Migration. International Organization for Migration. URL: <https://www.iom.int/> (дата звернення 20.03.2025).

22. Directive - 89/391 - EN - EUR-Lex. EUR-Lex – Access to European Union law. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex:31989L0391> (дата звернення 19.04.2025).

23. Directive - 2000/78 - EN - EUR-Lex. EUR-Lex – Access to European Union law. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/eng> (дата звернення 19.04.2025).

24. Directive - 2006/54 - EN - EUR-Lex. EUR-Lex – Access to European Union law. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/eng> (дата звернення 19.04.2025).

25. The European Social Charter – Social Rights. Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter> (дата звернення 19.04.2025).

26. The European Qualifications Framework (EQF) | Europass. Language selection | Europass. URL: <https://europass.europa.eu/en/europass-digital-tools/european-qualifications-framework> (дата звернення 19.04.2025).

27. Чубко Т. П. Глобалізація: поняття, вплив на сучасні державу і право. *Форум права*. 2010. 1: 396-405.

28. Калініна С. П., Булатова О. В., Кушнарченко О. П., Савченко Е. О. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс. Монографія; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної, д-ра екон. наук, професора О. В. Булатової. Вінниця : ТВОРИ, 2022. 221 с.

29. Цевух Ю. О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України : навч. метод. посіб. Одеса: Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 140 с.

30. Кудлай В. Г. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації та диджиталізації: тренди та перспективи. *Галицький економічний вісник*. Т. : ТНТУ, 2024. Том 88. № 3. С. 13–19.

31. Hag-Min Kim, Ping Li, Yea Rim Lee. Observations of deglobalization against globalization and impactson global business. *International Trade, Politics and Development*. Vol. 4 No. 2020, pp. 83-103.

32. Шегинський І. Глобалізм, антиглобалізм та альтерглобалізм у міжнародній економіці. Формування ринкової економіки в Україні. Вип. 50. Лівів. 2023. С. 3-13.

33. KOF Globalisation Index. KOF Swiss Economic Institute. URL: <https://kof.ethz.ch/en/forecasts-and-indicators/indicators/kof-globalisation-index.html> (дата звернення 01.04.2025).

34. Мартусенко І. Вектори подальшої співпраці Великої Британії та європейського союзу. *Економіка та суспільство*. 2023, 53.

35. Гірман А. Глобальна регіоналізація у XXI столітті. *Геополітика України: історія і сучасність*. 2024. № 2 (33). С. 113–121.

36. Павлюк Т.І. Ринок праці в Європейському союзі. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. №.8. С. 872-875.

37. ASEAN Main Portal. URL: <https://asean.org/> (дата звернення 02.04.2025).

38. Ривак Н. О. Індустрія 5.0: перехід до стійкої та орієнтованої на людину промисловості. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2022. Випуск 3 (155). С. 41-46.

39. Липов В. В. Індустрія 4.0 як драйвер соціально-економічного розвитку суспільства. Сучасні тенденції розвитку фінансових та інноваційно-інвестиційних процесів в Україні: праці IV міжнар. наук.-практ. конф., м. Вінниця, 12 березня 2021 р, Вінниця. 2021. С. 857-859.

40. Краус, К., Краус, Н., Осецький, В. Суспільство 5.0 на базі розвитку інноваційного університету та цифрового підприємництва. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 28.

41. Industry 5.0, a transformative vision for Europe - Publications Office of the EU. Publications Office of the EU. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/38a2fa08-728e-11ec-9136-01aa75ed71a1/language-en> (дата звернення 12.04.2025).

42. Про Індустрію 5.0 – чому це стає актуальним для України. INDUSTRY4UKRAINE. URL: <https://www.industry4ukraine.net/publications/pro-industriyu-5-0-chomu-cze-staye-aktualnym-dlya-ukrayiny/> (дата звернення 12.04.2025).

43. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/> (дата звернення 12.04.2025).

44. Погорелова Т. О. Дослідження структурних змін на світовому ринку праці. Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут». Харків. 2025. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/da718543-af08-4d8c-a1a8-7107d53b4356/content> (дата звернення 12.04.2025).

45. Пігуль Н., Дехтяр Н., Пігуль Є. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті економічної безпеки держави. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*. 2023. № 7 (1). С. 44-54.
46. World Bank Open Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2024&start=2018> (дата звернення 23.04.2025).
47. Длугопольська Т., Хіта М. Вплив пандемії Covid-19 на міжнародний ринок праці. *Вісник Економіки*. 2022. Вип. 1. С. 54–70.
48. Сорока О., Кучерина, О. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: перспективи та ризики. *Економіка та суспільство* № 62. 2024.
49. Немченко Т. А., Дивизинюк Б. М. Аспекти інноваційної трансформації змісту праці та зайнятості під впливом цифровізації економіки. *Академічні візії*. Вип. 41. 2025.
50. Петрова І. Л., Бараш А. Ю. Вплив цифрової економіки на трансформацію зайнятості та стратегії управління людськими ресурсами. *Актуальні проблеми економіки* № 9, 2024, 279. С. 78-86.
51. The Top 10 In-Demand Skills For 2030. Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2023/02/14/the-top-10-in-demand-skills-for-2030/> (дата звернення 08.05.2025).
52. «Нова Пошта» і Prostor відкрили вакансії директорів з ШІ – зарплата може сягати \$10 000. ІТС.ua. URL: <https://itc.ua/ua/novini/nova-poshta-i-prostor-vidkryly-vakansiyi-dyректорiv-z-shi-zarplata-mozhe-syagaty-10-000/> (дата звернення 28.04.2025).
53. Зубкова А., Майгурова Д., Місюня Р. Управління проектами цифрової трансформації міжнародних підприємств: ключові відмінності індустрії 4.0 та 5.0. *Modeling the development of the economic systems* № 2, 2023. С. 120–130.
54. Lamri J.; Lubart T. Reconciling hard skills and soft skills in a common frame work: The generic skills component approach. *Journal of Intelligence*, 2023, 11.6: 107.

55. Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. Science Direct. URL: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023058784?utm_source= (дата звернення 09.05.2025).

56. A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond. E. Hazan et al. McKinsey & Company. URL: <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/a-new-future-of-work-the-race-to-deploy-ai-and-raise-skills-in-europe-and-beyond> (дата звернення 09.05.2025).

57. OECD Skills Outlook 2023. OECD. URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2023_27452f29-en.html (дата звернення 29.04.2025).

58. Кудлай В. Г. Сучасні тренди розвитку ринку праці в умовах цифровізації. Розвиток економіки та бізнес-адміністрування: наукові течії та рішення : матеріали II міжнар. наук.-практ. конф., 21 жовтня 2021р. Київ : НАУ, 2021. Т. 1. С. 65–66

59. Оцінка інноваційного розвитку та структурні трансформації в економіці України: колективна монографія Єгоров І.Ю., Бажал Ю.М., Кіндзерський Ю.В. та ін.; за ред.: чл.-кор. НАН України І.Ю. Єгорова та д.е.н. Ю.В. Кіндзерського ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ., 2023. 240 с.

60. Панченко В.Г., Резнікова Н.В., Іващенко О. А. та Русак Д.М. Гіг-економіка як середовище трансформації міжнародного ринку праці. *Інвестиції: практика та досвід* (4). 2024. С. 12-18.

61. Сікорський Ю. М. Вплив штучного інтелекту на зайнятість на мікро- та макро-рівні. *Актуальні питання у сучасній науці* № 7(25). 2024. С. 97-107.

62. Бутинська Р. Я. Штучний інтелект у сфері праці: проблеми та перспективи правового регулювання. *Аналітичне-порівняльне правознавство*. ДВНЗ «УжНУ» Ужгород. 2024. № 2. С. 301-308

63. Lane T. AI, Green Energy Will Change Nearly A Quarter Of Global Jobs By 2027. Investopedia. URL: https://www.investopedia.com/ai-green-energy-change-quarter-of-global-jobs-7487318?utm_source= (дата звернення 10.05.2025).

64. OECD Employment Outlook 2023. OECD. URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en.html (дата звернення 10.05.2025).

65. Книш І. В. Вимоги ринку праці: трансформаційні бізнес-практики. *Актуальні проблеми економіки*. 2023. № 7 (265). С. 16-33.

66. International Energy Agency. URL : <https://www.iea.org/> (дата звернення 10.05.2025).

67. Семигіна Т., Маркевич Н. «Зелені» компетентності та «зелені» навички: огляд міжнародного досвіду. *Grail of science*. 2022. № 16. С. 400-406

68. Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2023. International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/publications/renewable-energy-and-jobs-annual-review-2023> (дата звернення 10.05.2025).

69. OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market. OECD. URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2024_ac8b3538-en.html. (дата звернення 10.05.2025).

70. Modern Technologies and Tools Supporting the Development of Industry 5.0. J. Żywiołek et al. New York : CRC Press, 2024. URL: <https://doi.org/10.1201/9781003489269> (дата звернення 10.05.2025).

71. World Economic Forum. How the Reskilling Revolution will prepare future workers. URL: <https://www.weforum.org/impact/reskilling-revolution-preparing-1-billion-people-for-tomorrow-s-economy-2c69a13e66/> (дата звернення 10.05.2025).