

УДК 331.104; 331.522; 331.92

DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-63>

Кім Т.І.

кандидат економічних наук, доцент,
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3825-2564>

Kim Tetiana

V.N. Karazin Kharkiv National University

МІЖНАРОДНИЙ РИНОК ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Цифровізація економіки є визначальним фактором формування ринку праці в сучасних умовах. Її вплив на міжнародний ринок праці, обумовлює трансформацію сутності і змісту праці, виводить виробництво на якісно новий рівень, змінює форми зайнятості, моделі бізнесу, ділові, державні та соціально-трудова відносини і комунікації на всіх рівнях. Відповідно до технологічних трансформацій виробництва, бізнесу, людської діяльності як центральної ланки економічного життя суспільства мають розвиватися професійні, ділові знання і навички, а також особистісні якості працівника. Цифровізація економіки спричиняє перманентність проблеми структурного дисбалансу ринку праці, посилює ризики працівників на ринку праці. Розв'язання цієї проблеми потребує спільних зусиль працівників, роботодавців, державних і міжнародних організацій і установ.

Ключові слова: міжнародний ринок праці, соціально-трудова відносини, цифровізація економіки, дисбаланс ринку праці, структурні зміни.

INTERNATIONAL LABOR MARKET AND SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

The article is devoted to the study of the international labor market and social and labor relations in the conditions of the digitalization of the economy. The role of digital technologies in the process of modern transformation of the sphere of labor and social and labor relations of the world economy is determined. It was revealed that this transformation is manifested in a decrease in the economic activity of the population, the spread of flexible forms of employment, which allow more effective adaptation to the stricter demands of demand in the rapidly changing labor market. The formation of the platform infrastructure of the labor market, which contributes to better access to vacancies, is indicated. At the same time, there is an increase in requirements for applicants for these vacancies, in particular, today, in addition to traditional professional requirements, the possession of technical skills and competences in content and audience management in social networks are added. It is emphasized that in modern conditions of digitalization of the economy, the responsibility of employees for the stability of their own employment and income is increasing. The labor market places increased demands not only on professional and social skills, but also on the fundamental qualities of the individual – systematic thinking, logical thinking, reflection, creativity, leadership qualities, the ability to cooperate, etc. In world practice, life-long learning, constant improvement of hard, soft and meta-skills is becoming the norm. Large companies develop special training programs for their employees using modern information, computer and psychological technologies. The urgent task of the state remains the reform of the education system, the focus of which will be the formation of meta-skills of future employees. The necessity of combining the efforts of employers, state and international organizations and institutions in ensuring favorable conditions for the formation of a more adaptive workforce is substantiated.

Keywords: international labor market, social and labor relations, digitalization of the economy, imbalance of the labor market, structural changes.

JEL classification: J21-J24, J44, J69, O15

Постановка проблеми. Цифровізація економіки передбачає використання електронно-цифрових пристроїв у економічній діяльності, засобів і систем, створення електронних комунікацій між ними. Цифрова економіка ґрунтується на нових методах створення, обробки, збереження інформації, обміну даними з допомогою комп'ютерних технологій. Головні цифрові технології, що застосовуються в цифровій економіці – це великі дані, технологія блокчейн, штучний інтелект, квантові технології, віртуальна реальність тощо. Цифровізація економіки, виробничих процесів і послуг обумовлює трансформацію старих і формування нових бізнес-моделей, способів господарювання, забезпечує прискорений економічний розвиток, перехід до підвищення якості виробництва, споживання, ділових і соціальних комунікацій. Усе це потребує відповідних трансформацій сфери праці і зайнятості, ринку праці

як механізму реалізації трудового потенціалу населення світу, кожної країни та регіону. Проблема цієї трансформації є гострою соціально-економічною проблемою, зважаючи на посилення вимог до професійних знань, трудових, соціальних та фундаментальних людських навичок. Йдеться про необхідність адаптації особистості до вимог міжнародного ринку праці в умовах стрімкої цифровізації світової економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження майбутнього праці та зайнятості представлені в працях таких зарубіжних авторів, як Strack R., Carrasco M., Kolo P., Nouri N., Priddis M., George R. та ін. В працях вітчизняних дослідників, таких як: Водянка Л.Д., Шевчук В.О., Кудлай В.Г., Черьомухіна О.К., Чалюк Ю.О., Кириленко В.І. та ін., охарактеризовані моделі і механізми впливу цифрових технологій на виробництво, бізнес, професійну структуру

зайнятості, тенденції зайнятості і безробіття, представлені рекомендації щодо державної політики в напрямку адаптації сфери праці до новотехнологічних викликів і ризиків.

Метою статті є узагальнення напрямів і факторів впливу цифровізації економічних процесів, висвітлення економічних і соціальних ефектів цього впливу на міжнародному ринку праці та визначення ролі відповідальних сторін в процесі адаптації сфери праці і соціально-трудова відносин до інформаційно-технологічних трансформацій сучасної світової економіки.

Виклад основних результатів дослідження. Широке застосування цифрових технологій обумовлює суттєві зміни в технологіях виробництва товарів і послуг, формування новітніх моделей бізнесу і управління фінансами на усіх рівнях. Відповідного впливу зазнають економічні інституції світової системи, зокрема міжнародний ринок праці (МРП) (табл. 1).

Цифрові технології створюють ефект доповнення інструментів і методів передачі інформації про міжнародний ринок праці, традиційний його сегмент – праця за наймом, яка може бути основана як на фізичній присутності працівника, так і на віддаленій формі зайнятості. Інформація про вакансії поширюється через соціальні мережі (Facebook, Instagram та ін.) та міжнародні платформи вакансій: LinkedIn, Layboard, Glassdoor, Monster, Xing, Angelco, Indeed та ін.

Цифрові технології створили зовсім новий сектор МРП, пов'язаний з платформною економікою, яка надає можливість пошуку роботи і працевлаштування на міжнародних онлайн-платформах з можливістю віддаленої роботи (Lensa, Ladders, Behance, FlexJobs, AngelList, InfoJobs та ін. [1]) і вільної роботи (AngelList Talent, Authentic Jobs, Contena, Freelancer, Virtual Vocations та ін.). На міжнародних онлайн-платформах є можливість самозайнятості, мікропідприємництва і розвитку бізнесу в сферах торгівлі (Amazon, Ebay, AliExpress та ін.), дистанційного навчання і самоосвіти (Shaw Academic, SkillShare, Udemy, LinkedIn Learning, Coursera та ін.), стартап-інвестування (Startup Network, Horizon Capital), торгівлі цифровою валютою (ByBit; OKX; KuCoin та ін.), в галузях транспортно-перевезення (Uber, Bla-Bla-Car та ін.), оренди житла (AirBnb), оренди авто і обладнання тощо.

Цифровізація перетворює передусім сам процес праці, який складається з виробничої технології та взаємодії між людьми на різних рівнях економічної

діяльності та управління. Впровадження технологій автоматизації, роботизації та автономного виробництва за участю штучного інтелекту поширюється на сферу регламентованих виробничих операцій, які можливо автоматизувати. Таким чином, зменшення обсягу і частки регламентованої праці призводить до відповідного збільшення обсягу і частки праці творчої, яка вимагає інноваційного мислення, нестандартних підходів до вирішення виробничих завдань. Водночас така праця потребує інших форм зайнятості, більш вільних, не пов'язаних з жорстким регламентом робочого часу, локацією робочого місця, статусом найманої праці, тобто сприяє поширенню гнучких форм зайнятості. Саме така форма трудової діяльності дозволяє постійно оновлювати професійні знання і адаптувати трудові, ділові та соціальні навички до вимог інформаційно-технологічної трансформації сучасного буття.

За даними МОП, частка праці за наймом (залежної праці) скорочується, а частка більш вільної праці (незалежної праці – гнучкої, самозайнятості) зростає і оцінюється у 50% зайнятих [2]. Відповідно перетворюється сфера соціально-трудова відносин – зростає відповідальність працівників за власний трудовий, професійний, фінансовий успіх. Водночас помітно скорочується відповідальність роботодавців і державних органів щодо захисту працівників та сприяння ефективній зайнятості, які зазвичай відображаються в трудовому кодексі країн, колективних договорах підприємств та трудових контрактах працівників.

Сьогодні внаслідок стрімких технологічних змін і трансформації професійної структури робочої сили стан міжнародного ринку праці досяг високого рівня структурного дисбалансу, який може стати нормою. Структурний дисбаланс означає невідповідність професійно-кваліфікаційних структур попиту і пропозиції на МРП, спричинену швидкими інформаційно-технологічними змінами у всіх сферах життя. Розробка і впровадження нових технологій вимагають від працівників постійного освоєння і оновлення професійних знань і навичок, набуття досвіду діяльності в стрімко змінюваному економічному і інституційному просторі, що потребує розвитку професійно-кваліфікаційної мобільності, адаптивності і сталої продуктивності сучасної особистості.

Сфера праці та зайнятості стає більш складною і вибагливою до робочої сили, умови праці стають усе менш стабільними і більш ризикованими. Створюючи як нові можливості, так і виклики на міжнародному

Таблиця 1

Процеси, що сприяють цифровізації, та ефекти цифровізації на міжнародному ринку праці

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

Джерело: створено автором

Таблиця 2

Зміна соціально-трудових відносин внаслідок впливу цифровізації на сферу праці і зайнятості (СПІЗ)

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

Джерело: складено за матеріалами [3]

ринку праці, цифровізація призводить до швидкої та масштабної трансформації системи соціально-економічних відносин в країнах та регіонах світу.

Вплив цифровізації на сферу праці і зайнятості обумовлює позитивні і негативні наслідки як для працівників, так і для роботодавців (табл. 2). Для працівників покращуються можливості трудової та підприємницької активності; раціоналізації розподілу часу на роботу та дозвілля, трудові та сімейні справи, освіту та підвищення кваліфікації; професійного та кар'єрного росту, додаткового доходу тощо. Роботодавці отримують економію від найму гнучкої високопродуктивної лояльної робочої сили. Водночас цифровізація може спричинити і негативні ефекти, такі як: зниження рівня економічної активності, зростання безробіття, зниження доходів, поглиблення соціальної нерівності, фінансові ризики на ринку праці тощо.

Так, рівень економічної активності у світі знизився з відмітки 65% у 1990 р. до 59% у 2020 р. [4]. В період 2019–2023 рр. зріс з 60,5% до 60,8% відповідно, знижуючись у 2020 р. через пандемію Covid-19 до 59,2%, для жінок цей показник коливався в межах 48% – 48,7%, спадаючи у 2020 р. до 46,8%, для чоловіків в цей період показник становив 73%, знижуючись у 2020 р. до 71,7% [5, с. 27].

Цифровізація у поєднанні з несприятливими демографічними тенденціями та впливом пандемії Covid-19 посилює дисбаланс на ринках праці країн, регіонів, усього світу, підвищивши рівень безробіття в одних сферах і галузях та виявивши гострий дефіцит кваліфікованих кадрів у інших. Можливим явищем стане втрата простих навичок роботи і брак пропозиції відповідної праці. Водночас пошириться дефіцит кваліфікованих працівників (талантів) у сфері комп'ютерних технологій, наукових досліджень, технічних розробок, інженерії та математики, зростаючий попит на яких у зв'язку зі зростанням автоматизації в усіх галузях не буде задоволеним.

Також зростатиме попит на професійні та людські навички в групах професій, які не передбачають значної автоматизації та основані на співчутливій людській взаємодії, зокрема у таких сферах діяльності як:

охорона здоров'я, соціальні служби, певні викладацькі професії. Німеччина та Сполучені Штати відчують брак фахівців у цих професіях до 2030 р.: у Німеччині бракуватиме 346 000 осіб у секторі освіти та бібліотек, до 254 000 медичних працівників та фахівців з технічної підтримки; у США дефіцит для цих двох груп зросте до 1,1 мільйона та майже до 1,7 мільйона відповідно, в Австралії нестача медичних працівників та технічних працівників оцінюється у 168 000. В розвинутих країнах до 2030 р. прогнозується двоїста тенденція: зростання надлишку в сфері виробництва, офісної та адміністративної роботи, і більшою мірою зростання дефіциту робочої сили у всіх професійних групах. Так, співвідношення надлишку і дефіциту у США буде відповідно 4,5 і 12,5 млн. людей [6].

Через технологічну трансформацію виробництва і послуг відбувається поширення найбільш складних, соціально ризикових форм безробіття – структурного та технологічного, які вимагають додаткових зусиль для відновлення продуктивної зайнятості (освітніх, фінансових) та витрат часу. Зростання дефіциту робочої сили з технологічними та м'якими (soft skills) навичками потребує підготовки адаптивної робочої сили. Формування готової до майбутніх викликів робочої сили має бути пріоритетом політики усіх рівнів, починаючи з державно-національного [7].

Цифрові технології усувають потребу в людях для виконання багатьох рутинних і адміністративних операцій та можуть створити нові робочі місця для розробників програмного забезпечення, аналітиків даних, тестувальників кібербезпеки та інших цифрових спеціалістів, попит на яких зростає в усіх секторах. Усунення буденних, повторюваних завдань у юридичних, бухгалтерських, адміністративних та подібних професіях відкриває можливість для працівників освоїти більш стратегічні ролі.

Такі людські здібності, як емпатія, уява, креативність, емоційний інтелект, які неможливо відтворити за допомогою технологій, стануть більш цінними. Ці якості притаманні медичним працівникам, вчителям та консультантам, пропозиція яких на світовому ринку праці наразі обмежена. Водночас криза, спричинена

Таблиця 3

Основні напрями політики формування робочої сили, адаптованої до цифрових технологій

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

Джерело: складено за матеріалами [6]

пандемією COVID-19, показала важливість цих професій для забезпечення добробуту суспільства.

Аналіз основних тенденцій трансформації соціально-трудових відносин під впливом цифровізації показав необхідність формування нових регулюючих механізмів на міжнародному ринку праці для урядів, компаній та фізичних осіб щодо розробки політики та стратегії на міжнародному ринку праці.

Щоб відповідати вимогам цифрової ери, державам слід використовувати більш складні аналітичні моделі для прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці та інтегрування їх в основу стратегій збалансування ринку праці (табл. 3). Мінімізація економічних та соціальних втрат, пов'язаних з невідповідністю попиту та пропозиції на ринку праці потребує спеціалізованої стратегії переходу до формування робочої сили майбутнього. Зменшення невідповідності у навичках вимагає від урядів оновлення системи освіти, створення більш гнучких установ, які зможуть передбачати майбутні потреби компаній і переорієнтуватися на метанавички. Останні визначаються як фундаментальні незмінно цінні особистісні навички, які дозволяють людині ефективно адаптуватися до швидких змін реальності – системне мислення, розмірковування, логічне мислення, креативність, допитливість, відкритість, вміння співпрацювати, лідерські компетенції.

Компанії мають інвестувати в корпоративні академії, навчальні партнерства, постійне підвищення кваліфікації та перепідготовку свої співробітників.

Також слід трансформувати відділи кадрів і їхню діяльність відповідно нового підходу до найму та утримання талантів із новими затребуваними навичками. Компанії, які здійснюють вище вказані інвестиції та значні зміни у корпоративних процесах, отримають значну конкурентну перевагу перед тими компаніями, які не змінюються.

Висновки. Основними тенденціями на міжнародному ринку праці в умовах цифровізації є: зміна умов праці, форм зайнятості, правил найму і вивільнення працівників, трансформація професійної структури. Вживання та процвітання в епоху цифрових технологій ґрунтується на розумінні поточних змін, прогнозуванні майбутніх трансформацій і швидкому реагуванні для створення адаптивної, готової до майбутнього робочої сили, яка може підтримувати сильну та конкурентоспроможну економіку. Зменшення структурного дисбалансу міжнародного ринку праці в цифровій економіці потребує формування відповідної інфраструктури підготовки адаптивної робочої сили, яка об'єднує зусилля особистості, роботодавців, державних і міжнародних організацій і установ на основі концепції навчання протягом усього життя та інвестицій у людський капітал. Це можливо за умови розвитку таких типів соціально-трудових відносин як соціальне партнерство, солідарність і субсидіарність на мікро-, макро- та міжнародному рівнях.

Список використаних джерел:

1. Felix Rose-Collins. Top online job search platforms. *Ranktracker*. 2022 URL: <https://www.ranktracker.com/uk/blog/top-5-online-job-search-platforms/> (дата звернення: 26.02.2024).
2. World Employment and Social Outlook. Trends 2024. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf (дата звернення: 26.02.2024).
3. Шевчук В.О. Вплив цифровізації економіки на ринок праці. Системний аналіз міжнародних економічних відносин : зб. матеріалів наук.-практ. конф., м. Київ, 24-25 червня 2021 р. Київ : Інститут міжнародних відносин КНУ ім. Т. Шевченка, 2021. С. 125–127.
4. Labor force participation rate, total (% of total population ages 15+) (modeled ILO estimate). International Labour Organization. «ILO Modelled Estimates and Projections database (ILOEST)» ILOSTAT. 2023. [ilostat.ilo.org](https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS> (дата звернення: 13.01.2024).
5. World Employment and Social Outlook. Trends 2024. 118 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf (дата звернення: 17.01.2024).
6. Rainer Strack, Miguel Carrasco, Philipp Kolo, Nicholas Nouri, Michael Priddis, and Richard George. The Future of Jobs in the Era of AI. URL: <https://www.bcg.com/publications/2021/impact-of-new-technologies-on-jobs> (дата звернення: 14.02.2024).
7. Черьомухіна О.К., Чалюк Ю.О., Кириленко В.І. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*. 2021. Випуск № 34. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1039/996> (дата звернення: 14.02.2024).
8. Кудлай В.Г. Сучасні тренди розвитку ринку праці в умовах цифровізації. *Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток економіки та бізнес-адміністрування: наукові течії та рішення» 21 жовтня 2021 р. Національний авіаційний університет*. С. 65–66. URL: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/53787> (дата звернення: 20.03.2024).
9. Водянка Л.Д. Вплив цифрової економіки на тенденції сучасного ринку праці. *Ефективна економіка*. 2022. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.1.80> (дата звернення: 02.06.2024).
10. Чалюк Ю.О. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації економіки. *Підприємництво та інновації*. 2023. Випуск 26. С. 70–79. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/26.11> (дата звернення: 02.06.2024).

References:

1. Felix Rose-Collins (2022) Top online job search platforms. *Ranktracker*. Available at: <https://www.ranktracker.com/uk/blog/top-5-online-job-search-platforms/>
2. World Employment and Social Outlook. Trends 2024. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf
3. Shevchuk V. O. (June 24-25, 2021) Vplyv tsyfrovizatsii ekonomiky na rynek pratsi [The impact of digitization of the economy on the labor market]. Systemnyi analiz mizhnarodnykh ekonomichnykh vidnosyn: *zb. materialiv nauk.-prakt. konf.*. Kyiv: Instytut mizhnarodnykh vidnosyn KNU im. T. Shevchenka, pp. 125–127.
4. Labor force participation rate, total (% of total population ages 15+) (modeled ILO estimate). International Labour Organization. «ILO Modelled Estimates and Projections database (ILOEST)» ILOSTAT. (2023). [ilostat.ilo.org](https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS). Available at: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.ZS>
5. World Employment and Social Outlook. Trends 2024. 118 p. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908142.pdf
6. Rainer Strack, Miguel Carrasco, Philipp Kolo, Nicholas Nouri, Michael Priddis, and Richard George (2021) The Future of Jobs in the Era of AI. Available at: <https://www.bcg.com/publications/2021/impact-of-new-technologies-on-jobs>
7. Cheromukhina O. K., Chaliuk Yu. O., Kyrylenko V. I. (2021) Suchasnyi vymir rynku pratsi v umovakh tsyfrovizatsii [The modern dimension of the labor market in conditions of digitalization]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. 34. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1039/996>
8. Kudlai V. H. (October 21, 2021) Suchasni trendy rozvytku rynku pratsi v umovakh tsyfrovizatsii [Modern trends in the development of the labor market in conditions of digitalization]. *Materialy II Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Rozvytok ekonomiky ta biznes-administruvannia: naukovi techii ta rishennia»*. Natsionalnyi aviatsiyni universytet. Pp. 65–66. Available at: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/53787>
9. Vodianka L. D. (2022) Vplyv tsyfrovoy ekonomiky na tendentsii suchasnoho rynku pratsi [The impact of the digital economy on trends of modern labor market]. *Efektivna ekonomika*, no. 1. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.1.80>
10. Chaliuk Yu. O. (2023) Suchasni tendentsii rozvytku rynku pratsi v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky [Modern trends in the development of the labor market in the conditions of digitalization of the economy]. *Pidpryemnytstvo ta innovatsii*, no. 26, pp. 70–79. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/26.11>