

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет бізнес-технологій та економіки

(повне найменування інституту, факультету)

Економіка та митна справа

(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка
до дипломного проєкту (роботи)

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему: Удосконалення державного регулювання зайнятості населення в
умовах цифровізації економіки

Виконав: студент(ка) II курсу,
групи БТЕз-0213м

Спеціальності 051 Економіка
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)
Управління персоналом та економіка праці

Судом В.О.

(прізвище та ініціали)

Керівник Лісніченко М.О.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Шелеметьєва Т.В.

(прізвище та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
 (повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет Бізнес-технологій та економіки
 Кафедра Економіка та митна справа
 Ступінь вищої освіти магістр
 Спеціальність 051 Економіка
(код і найменування)
 Освітня програма (спеціалізація) Управління персоналом та економіка праці
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Завідувач кафедри _____

Соколов А.В.
 «14» жовтня 2024 року

З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

Судома Валерій Олександрович
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи) Удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах цифровізації економіки

керівник проекту (роботи) Лісніченко Маргарита Олександрівна, к.е.н., доцент.,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
 затверджені наказом закладу вищої освіти від «04» листопада 2024 року № 451

2. Строк подання студентом проекту (роботи) 11.12.2024 р.

3. Вихідні дані до проекту (роботи) праці українських і зарубіжних вчених, матеріали періодичних видань, статистичні матеріали, законодавчі акти, внутрішня документація підприємства

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)
1. Теоретико-методологічні основи регулювання зайнятості в умовах цифрової економіки.
2. Аналіз зайнятості на ринку праці України в умовах цифрової трансформації
3. Удосконалення регулювання зайнятості в умовах цифровізації та повоєнного відновлення України.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	Лісніченко М.О., доцент кафедри ЕМС	14.10.24	05.11.24
2	Лісніченко М.О., доцент кафедри ЕМС	14.10.24	12.11.24
3	Лісніченко М.О., доцент кафедри ЕМС	05.11.24	19.11.24
Нормоконтроль	Горбань С.Ф., доцент кафедри ЕМС	30.11.24	06.12.24

7. Дата видачі завдання «14» жовтня 2024 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	02.09.24-11.09.24	
2	Вивчення літературних джерел	15.09.24-23.10.24	
3	Збір матеріалу на дипломну роботу	15.09.24-05.11.24	
4	Групування та аналіз зібраного матеріалу	14.10.24-05.11.24	
5	Виконання першого розділу	14.10.24-05.11.24	
6	Виконання другого розділу	16.10.24-12.11.24	
7	Виконання третього розділу	05.11.24-19.11.24	
8	Формування висновків та рекомендацій	20.11.24-26.11.24	
9	Оформлення дипломної роботи	05.11.24-26.11.24	
10	Перевірка роботи керівником	27.11.24-30.11.24	
11	Одержання відгуку та рецензії	08.12.24	
12	Попередній захист дипломної роботи	04.12.24-08.12.24	
13	Подання роботи на кафедру	11.12.24	
14	Захист дипломної роботи	19.12.24-24.12.24	

Студент(ка)

(підпис) Судома В.О.
(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис) Лісніченко М.О.
(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота містить 99 с., 2 табл., 12 рис., 77 джерел.

Об'єкт дослідження – зайнятість населення в умовах цифровізації економіки.

Предмет дослідження – механізми, методи та інструменти державного регулювання зайнятості в умовах цифрової трансформації економіки України.

Мета роботи – теоретико-методологічне обґрунтування шляхів удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах цифровізації економіки, розробка методичних рекомендацій для розвитку сфери зайнятості в Україні.

Методи дослідження – системний аналіз, порівняльний підхід, моделювання, індукція, дедукція, структурно-функціональний аналіз, статистичний метод.

Цифровізація економіки України спричинила значні зміни у сфері зайнятості, що вимагає адаптації механізмів державного регулювання для ефективного функціонування ринку праці. У роботі розроблено пропозиції щодо покращення регулювання зайнятості, зокрема в умовах повоєнного відновлення України.

В роботі викладені:

- а) теоретико-методологічні основи регулювання зайнятості в умовах цифрової економіки;
- б) аналіз зайнятості на ринку праці України в умовах цифрової трансформації;
- в) напрями удосконалення регулювання зайнятості в умовах цифровізації та повоєнного відновлення України.

ЗАЙНЯТІСТЬ, ЦИФРОВІЗАЦІЯ, РИНОК ПРАЦІ, ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ, ЦИФРОВІ НАВИЧКИ, СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

ЗМІСТ

Завдання на дипломну роботу	2
Реферат	4
Вступ	6
1 Теоретико-методологічні основи регулювання зайнятості в умовах цифрової економіки	9
1.1 Теоретичні основи парадигми цифровізації економіки	9
1.2 Сутність і особливості зайнятості в умовах цифровізації	16
1.3 Державне регулювання зайнятості: сутність та основні інструменти	26
Висновки до 1 розділу	35
2 Аналіз зайнятості на ринку праці України в умовах цифрової трансформації	37
2.1 Стан і основні проблеми зайнятості населення в Україні в період повномасштабної війни	37
2.2 Дослідження основних тенденцій цифрової зайнятості в Україні	46
2.3 Дослідження основних проблем і викликів нестандартної зайнятості в контексті цифровізації економіки в Україні	54
Висновки до 2 розділу	63
3 Удосконалення регулювання зайнятості в умовах цифровізації та повоєнного відновлення України	64
3.1 Удосконалення регулювання зайнятості в контексті повоєнного відновлення України	64
3.2 Розвиток цифрових навичок населення для сприяння цифровій зайнятості	71
3.3 Удосконалення соціального партнерства як забезпечення розвитку сфери зайнятості в умовах цифровізації економіки	81
Висновки до 3 розділу	88
Висновки	90
Перелік посилань	92

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасна економіка перебуває в епіцентрі цифрової трансформації, що докорінно змінює характер зайнятості населення та вимагає адаптації інструментів державного регулювання ринку праці. Актуальність теми зумовлена зростанням масштабів цифровізації, що створює нові можливості для зайнятості, зокрема в форматі віддаленої роботи, платформної економіки та фрілансу, але водночас породжує низку викликів, таких як нестабільність зайнятості, низький рівень соціального захисту працівників і необхідність розвитку цифрових навичок.

Ці тенденції мають стратегічне значення для України, яка, окрім цифрової трансформації, зіштовхується з викликами повоєнного відновлення економіки. Формування сучасного ринку праці, який відповідає умовам цифровізації, вимагає ефективного державного регулювання, спрямованого на забезпечення соціального партнерства, розвиток цифрових навичок населення та адаптацію законодавчих і економічних механізмів до нових реалій.

Науковці, як-от В. Антонюк, Н. Азьмук, В. Герасимчук, О. Грішнова, Е. Лібанова, Н. Червінська та ін. активно досліджують проблематику цифровізації ринку праці, але досі залишаються невирішеними питання ефективного державного регулювання зайнятості та розширення можливостей для адаптації населення до умов цифрової економіки.

Актуальність дослідження також зумовлена необхідністю врахування міжнародного досвіду у сфері цифрової зайнятості, який демонструє успішність впровадження моделей державного регулювання, заснованих на соціальному партнерстві та розвитку цифрових компетенцій. Для України це є критично важливим з огляду на інтеграцію до європейського економічного простору та виконання зобов'язань у рамках Угоди про асоціацію з ЄС.

Саме цим зумовлений вибір і актуальність теми дипломної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний напрямок досліджень збігається з фундаментальними науковими дослідженнями

кафедри економіки та митної справи: «Дослідження формування та функціонування бізнес-екосистем в умовах сталого розвитку».

Мета і задачі дослідження. Метою дипломної роботи є теоретико-методологічне обґрунтування шляхів удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах цифровізації економіки, розробка методичних рекомендацій для розвитку сфери зайнятості в Україні..

Для досягнення поставленої цілі в роботі вирішено наступні задачі:

- розкрито теоретико-методологічні засади цифровізації економіки та зайнятості населення;
- визначено особливості державного регулювання зайнятості в умовах цифрової трансформації економіки;
- проаналізовано стан і основні проблеми зайнятості населення в Україні в умовах війни та цифровізації;
- досліджено тенденції поширення цифрової зайнятості в Україні та ключові виклики нестандартної зайнятості;
- запропоновано напрями удосконалення державного регулювання зайнятості в умовах післявоєнного відновлення та цифрової трансформації.

Об’єкт дослідження – зайнятість населення в умовах цифровізації економіки.

Предмет дослідження – механізми, методи та інструменти державного регулювання зайнятості в умовах цифрової трансформації економіки України.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою роботи стали праці вітчизняних і зарубіжних учених, присвячені вивченню державного регулювання зайнятості, цифрової економіки та нестандартних форм зайнятості

Вирішення задач, що поставлено у дослідженні, здійснювалося із застосуванням системного і процесного підходів, функціонально-цільового, абстрактно-логічного методів.

В роботі використано системний, історичний, діалектичний, структурно-функціональний методи дослідження, абстрагування, аналіз, синтез, індукція, дедукція, аналогія, порівняння, статистичний аналіз.

Інформаційною базою дослідження послужили законодавчі акти України, статистичні дані Державної служби статистики України, матеріали міжнародних організацій (зокрема Міжнародної організації праці), наукові публікації, результати досліджень у сфері цифрової економіки, а також матеріали науково-практичних семінарів і конференцій..

Практичне значення одержаних результатів. Розроблені пропозиції можуть бути використані для вдосконалення державної політики регулювання зайнятості населення, розробки освітніх програм з розвитку цифрових навичок, а також для підготовки наукових рекомендацій щодо соціального партнерства в умовах цифровізації економіки.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в комплексному аналізі стану зайнятості населення України в умовах цифровізації економіки та розробці практичних рекомендацій щодо її вдосконалення, що відображено у наступних положеннях:

удосконалено:

підходи до державного регулювання зайнятості населення шляхом адаптації інструментів управління до умов цифрової економіки;

методи стимулювання цифрових компетенцій населення через розвиток освітніх програм і партнерських проєктів;

дістали подальшого розвитку:

концепція соціального партнерства для забезпечення стійкого розвитку ринку праці в умовах цифрової трансформації та повоєнного відновлення.

Апробація результатів дипломної роботи. Основні результати дипломної роботи були викладені і ухвалені на V Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток економіки та бізнес-адміністрування: наукові течії та рішення» (Київ, 2024 р.).

Структура і обсяг роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дипломної роботи – 99 сторінок, 2 таблиці, 12 рисунків. Список використаних джерел нараховує 77 найменувань.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

1.1 Теоретичні основи парадигми цифровізації економіки

Цифрові технології стали невід’ємною частиною глобальної економіки, докорінно змінюючи спосіб ведення бізнесу та структуру ринкових відносин. Сьогодні майже кожна економічна діяльність базується на використанні цифрових рішень, які дозволяють оптимізувати процеси, знижувати витрати та підвищувати ефективність. Поява цифрових технологій розширила можливості для підприємств будь-якого масштабу і сприяла розвитку нових бізнес-моделей, що суттєво змінили традиційні методи організації економічної діяльності.

Однією з головних характеристик цифрових технологій є їх здатність значно скорочувати відстань між виробником і споживачем. Раніше фізичні кордони, які обмежували ринки, поступилися місцем глобальній мережі Інтернет, що відкрила доступ до міжнародних ринків. Технологічні рішення дозволяють компаніям взаємодіяти зі споживачами в будь-якому куточку світу, знижуючи логістичні та комунікаційні витрати. Це особливо важливо в умовах зростаючої глобалізації, коли доступ до нових ринків є ключовим фактором для економічного розвитку.

Цифрові платформи, такі як електронна комерція та соціальні мережі, створюють нові можливості для підприємців і споживачів. Вони не лише полегшують взаємодію між ними, але й сприяють зростанню конкуренції на ринках, що змушує компанії постійно інвестувати у вдосконалення своїх технологій. Це, у свою чергу, стимулює інновації та підвищує загальну ефективність економіки. Крім того, цифрові технології дозволяють споживачам краще орієнтуватися в ринкових умовах, отримуючи доступ до інформації про товари та послуги в режимі реального часу [1, с. 185-190].

Лук’яненко Д., Павловський Д., Сидоренко О. наводять макрокомпозицію ключових цифрових технологій, яка наведена на рисунку 1.1 [2, с. 7-26].

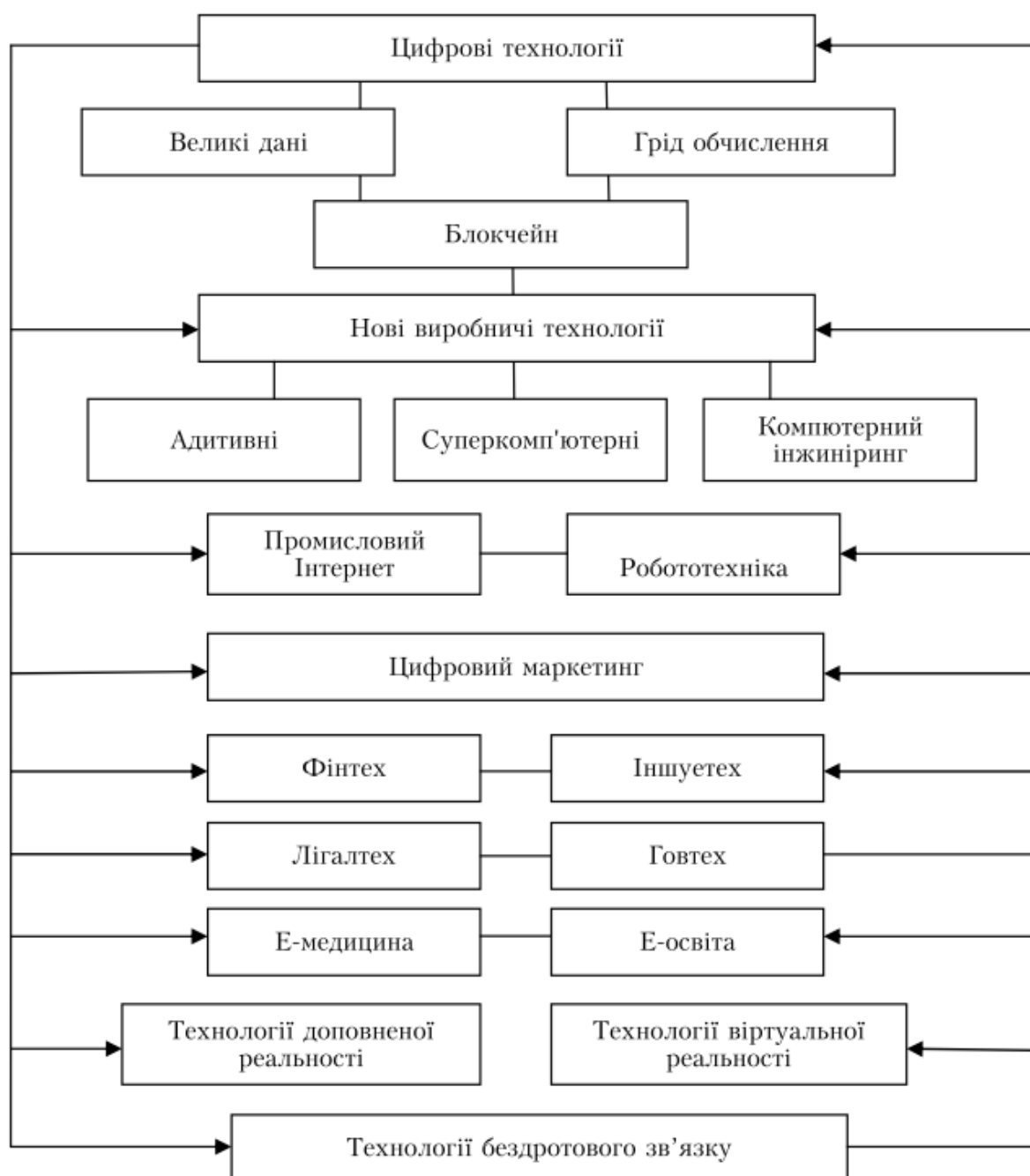


Рисунок 1.1 – Макрокомпозиція ключових цифрових технологій

Важливим аспектом цифровізації є автоматизація бізнес-процесів. Автоматизація стала можливою завдяки поєднанню програмного забезпечення та штучного інтелекту, що дозволяє оптимізувати роботу підприємств і знижувати витрати. Наприклад, багато компаній сьогодні використовують системи управління бізнес-процесами (BPM), які автоматизують рутинні завдання і дозволяють співробітникам зосередитися на більш творчих і

стратегічних завданнях. Цифровізація процесів також зменшує ймовірність помилок, що сприяє підвищенню якості продукції та послуг.

Крім того, цифрові технології змінюють структуру ринку праці. Вони створюють нові професії, такі як розробники програмного забезпечення, менеджери з цифрового маркетингу, аналітики даних тощо. Водночас автоматизація загрожує витісненням деяких традиційних робочих місць. Проте цифрова економіка також створює нові форми зайнятості, зокрема у сфері гіг-економіки, яка включає в себе такі платформи, як Uber, Airbnb та інші. Ці платформи дозволяють людям пропонувати свої послуги або товари через цифрові канали, створюючи нові можливості для самозайнятості та гнучкої роботи.

Платформна економіка (platform economy) – це економічна система, заснована на цифрових платформах, які виступають посередниками між постачальниками і споживачами товарів та послуг. Ця модель активно розвивається завдяки поширенню Інтернету та цифрових технологій, зокрема мобільних додатків, хмарних сервісів і великих даних. Платформна економіка стала невід’ємною частиною сучасної глобальної економіки, змінюючи традиційні бізнес-моделі та взаємодію між різними учасниками ринкових процесів.

Основною ідеєю платформної економіки є створення цифрових платформ, які об’єднують великий обсяг користувачів і пропонують їм зручний механізм для здійснення операцій – купівлі, продажу, обміну послугами або інформацією. При цьому самі платформи зазвичай не займаються виробництвом товарів чи наданням послуг, а лише забезпечують інфраструктуру для взаємодії між користувачами [3, с. 10-15].

Платформна економіка має кілька важливих характеристик, що відрізняють її від традиційних бізнес-моделей. По-перше, це масштабованість. Платформи можуть швидко розширюватися завдяки цифровим технологіям, що дозволяє їм залучати велику кількість користувачів у всьому світі. Це створює

ефект мережі: чим більше користувачів має платформа, тим більшою є її цінність для нових учасників.

По-друге, платформні моделі засновані на обміні даними. Користувачі взаємодіють через платформи, залишаючи сліди своїх дій у вигляді даних, які можуть бути використані для аналізу ринку, покращення сервісів або розробки нових продуктів. Таким чином, великі дані стають ключовим активом платформної економіки, що сприяє зростанню її ефективності.

Третя важлива характеристика – це низькі транзакційні витрати. Платформи дозволяють автоматизувати значну частину процесів, таких як пошук, замовлення та оплата послуг. Це знижує витрати на операції та робить їх більш доступними для споживачів. Наприклад, користувачі можуть швидко знайти потрібний продукт або послугу, порівняти ціни та зробити замовлення без зайвих посередників.

Платформна економіка продовжує швидко розвиватися і має значний потенціал для подальшого зростання. Вона стає важливим рушієм інновацій та підвищення продуктивності в різних секторах економіки. Зокрема, у майбутньому очікується подальший розвиток штучного інтелекту, великих даних та блокчейн-технологій, що дозволить зробити платформи ще ефективнішими та безпечнішими.

Крім того, платформи можуть сприяти розвитку «зелених» ініціатив. Наприклад, платформи спільного користування (sharing economy), такі як Airbnb або каршерінг-сервіси, сприяють зниженню екологічного навантаження, оскільки дозволяють раціональніше використовувати ресурси. У майбутньому платформи можуть стати основою для розширення сталих бізнес-моделей, які поєднують економічне зростання з екологічною відповідальністю [4, с. 47-66].

Однак, для досягнення цих цілей національним економікам необхідно впроваджувати гнучкі регуляторні підходи, що враховуватимуть специфіку платформної економіки, забезпечуючи баланс між підтримкою інновацій та захистом інтересів суспільства. Одним з ключових аспектів такого підходу має

стати підвищення прозорості діяльності платформ, розвиток антимонопольного законодавства та регулювання цифрових прав працівників.

Важливо також зазначити, що цифрові технології мають значний вплив на фінансову сферу. Впровадження фінансових технологій (фінтех) дозволяє спрощувати доступ до фінансових послуг та знижувати витрати на транзакції. Завдяки цифровим платформам, таким як PayPal, Stripe або Revolut, фінансові операції стали швидшими, дешевшими та доступнішими для широких верств населення. Це не лише сприяє зростанню фінансової інклюзії, а й стимулює розвиток малого та середнього бізнесу [5, с. 91-105].

Одним з ключових аспектів глобальної цифрової економіки є здатність цифрових технологій зменшувати бар'єри для входу на ринок. У минулому компаніям було необхідно інвестувати значні кошти в створення фізичної інфраструктури для розширення своєї присутності на нових ринках. Сьогодні цифрові платформи дозволяють компаніям швидко виходити на нові ринки з мінімальними витратами. Це призводить до посилення конкуренції та створює сприятливі умови для розвитку інновацій.

Загалом, цифрові технології змінили структуру глобальної економіки, відкривши нові можливості для бізнесу і споживачів. Вони стимулюють інновації, підвищують ефективність і продуктивність, а також сприяють зростанню конкуренції. Однак впровадження цифрових технологій також ставить перед економікою нові виклики, зокрема питання безпеки даних, кіберзагроз та захисту прав споживачів у цифровому середовищі. Тому країни та компанії повинні адаптуватися до нових реалій і розробляти стратегії для управління ризиками, пов'язаними з цифровізацією [6, с. 106-115].

Цифрова економіка є однією з найважливіших складових сучасної економічної парадигми, яка розвивається під впливом інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Виникнення цифрової економіки можна пов'язати з епохою Інтернету та поширенням персональних комп'ютерів, що дало змогу людям та компаніям здійснювати економічну діяльність в онлайн-середовищі. Згодом цей процес став більш складним і різноманітним завдяки

впровадженню нових технологій, таких як мобільні додатки, хмарні сервіси, великі дані та штучний інтелект.

Основним виміром цифрової економіки є перехід від традиційних до цифрових методів ведення бізнесу. Це означає, що більшість операцій, таких як продаж товарів, надання послуг, управління бізнес-процесами та фінансові транзакції, здійснюються через цифрові канали. Наприклад, компанії використовують електронні платформи для автоматизації продажів і надання послуг, що дозволяє суттєво підвищити ефективність та швидкість операцій. У результаті цього підходу споживачі можуть отримувати доступ до товарів і послуг у будь-який час і з будь-якого місця.

З точки зору глобальних вимірів, цифрова економіка сьогодні є ключовим фактором розвитку світового ринку. За оцінками міжнародних організацій, таких як Міжнародний валютний фонд (МВФ) та Світовий банк, цифрова економіка становить значну частку світового ВВП і є основним джерелом інновацій та продуктивності. Це можна побачити на прикладі таких технологічних гігантів, як Google, Amazon, Apple, Microsoft та Facebook, які стали провідними компаніями не лише у сфері технологій, а й у глобальній економіці загалом.

Один з важливих аспектів цифрової економіки – це можливість створення нових ринків і бізнес-моделей. Наприклад, поява електронної комерції дозволила компаніям значно розширити свою клієнтську базу і виходити на нові ринки без необхідності створення фізичної присутності в інших країнах. Це, своєю чергою, сприяло глобалізації та створенню нових можливостей для розвитку малих та середніх підприємств.

Також варто звернути увагу на те, як цифрові технології вплинули на фінансову сферу. З одного боку, вони значно спростили доступ до фінансових послуг, зокрема завдяки розвитку фінансових технологій (фінтех). З іншого боку, зростання цифрової економіки породило нові ризики, зокрема кіберзагрози та питання безпеки даних. Це спонукало уряди і компанії впроваджувати нові стратегії для захисту цифрових активів та забезпечення безпеки інформації [7, с. 45-50].

Цифрова трансформація є стратегічним напрямом розвитку сучасної економіки, який продовжує набирати обертів. Перспективи цифрової трансформації стосуються як технологічного, так і соціального аспектів, адже зміни охоплюють не лише економічні процеси, а й спосіб життя та мислення людей.

Однією з найбільших перспектив є впровадження штучного інтелекту. Штучний інтелект (ШІ) вже сьогодні застосовується в різних галузях, зокрема в охороні здоров'я, логістиці, виробництві та фінансах. Завдяки йому можна автоматизувати складні процеси, що раніше вимагали людської участі, підвищувати точність та знижувати ризики. У найближчі роки ШІ буде інтегровано в більшість бізнес-процесів, що призведе до кардинальних змін у продуктивності та ефективності виробництва.

Перспективи цифрової трансформації також стосуються використання Інтернету речей (IoT). Завдяки цій технології об'єкти можуть бути пов'язані через мережу, що дозволяє збирання та аналіз величезних обсягів даних у реальному часі. Це вже активно впроваджується у "розумних містах", де IoT-системи використовуються для управління транспортом, енергетикою та інфраструктурою.

Невід'ємною частиною майбутньої цифрової трансформації є розвиток блокчейну, що обіцяє зробити фінансові транзакції безпечнішими та прозорішими. Блокчейн може бути використаний не лише у фінансових технологіях, а й у державному управлінні для децентралізації рішень і підвищення довіри до системи управління [8, с. 83-94].

Цифрова економіка кардинально змінює традиційні форми ведення бізнесу і має значний вплив на національні економіки. Вона створює нові можливості для підприємств та споживачів, забезпечує глобалізацію ринків і стимулює інновації. Однак вона також викликає ряд викликів, пов'язаних із регулюванням, оподаткуванням та захистом прав працівників і споживачів. У зв'язку з цим національним урядам необхідно розробляти нові підходи до регулювання та

адаптувати законодавство до швидких змін, що відбуваються в умовах цифрової економіки.

Цифрова економіка не тільки формує нові правила гри для бізнесу, але й визначає майбутні траєкторії економічного розвитку. Вона відкриває величезні можливості для створення нових робочих місць, поліпшення доступу до послуг і товарів та стимулювання економічного зростання. Однак успіх цього процесу залежатиме від того, наскільки ефективно держави та компанії зможуть управляти викликами, які супроводжують впровадження нових бізнес-моделей [9, с. 87-91].

Отже, цифрова трансформація несе колосальні перспективи для економіки, створюючи нові можливості для розвитку бізнесу, підвищення продуктивності та створення нових ринків. Вона визначає майбутнє світової економіки і кардинально змінює традиційні підходи до роботи, виробництва та споживання.

1.2 Сутність і особливості зайнятості в умовах цифровізації

Зайнятість населення є однією з ключових категорій соціально-економічного розвитку суспільства, що відображає економічну активність населення і стан ринку праці. Вона визначає рівень участі громадян у процесі створення матеріальних благ і надання послуг, а також ступінь їхньої залученості в економічні відносини. Зайнятість відіграє важливу роль у формуванні добробуту населення, розвитку економіки та стабільності соціальних процесів. У сучасних умовах зайнятість набуває ще більшого значення через зміни в економічних структурах, що відбуваються під впливом глобалізації, технологічних інновацій і цифровізації.

Зайнятість населення – це процес залучення економічно активного населення до суспільно корисної праці, яка спрямована на створення товарів або надання послуг. У більш широкому розумінні зайнятість – це форма реалізації трудового потенціалу людини та важливий фактор економічного і соціального розвитку країни. Вона включає різні види діяльності, пов'язані як із

безпосередньою виробничою діяльністю, так і з наданням різноманітних послуг, у тому числі інтелектуальних і творчих [10].

У класичному економічному розумінні зайнятість є однією з базових економічних категорій, яка тісно пов'язана з такими поняттями, як робоча сила, продуктивність праці та національний дохід. Згідно з класичними економістами, зайнятість відображає рівень використання робочої сили в економічній системі. Важливим аспектом тут є досягнення повної зайнятості – стану, за якого всі бажаючі працювати можуть знайти роботу відповідно до своїх кваліфікацій і навичок.

У сучасній економічній науці зайнятість розглядається як складна система взаємовідносин між працівниками, роботодавцями та державою, яка регулює ринок праці через відповідні економічні та соціальні механізми. На ринку праці формується попит і пропозиція на робочу силу, встановлюються умови праці, рівні заробітної плати та соціального забезпечення. Зайнятість також є ключовим фактором формування національного доходу та рівня життя населення [11, с. 55].

Формування зайнятості залежить від багатьох факторів, які можуть бути поділені на економічні, соціальні та демографічні.

Економічні фактори включають стан економіки, темпи економічного зростання, рівень інвестицій, розвиток підприємницької діяльності та державну політику у сфері праці. В умовах економічного зростання попит на робочу силу зростає, що сприяє підвищенню рівня зайнятості. Водночас економічні кризи та стагнація призводять до скорочення робочих місць і зростання безробіття. Крім того, зміни в економічних структурах, такі як автоматизація, цифровізація та розвиток нових технологій, також впливають на структуру зайнятості, сприяючи появі нових форм праці.

Соціальні фактори включають рівень освіти, соціальну політику держави, доступність соціальних послуг та умови праці. Освіта відіграє вирішальну роль у формуванні зайнятості, оскільки висококваліфіковані працівники мають більше можливостей для працевлаштування. Важливим аспектом є також

соціальний захист, який забезпечує підтримку для безробітних і тих, хто потребує перекваліфікації.

Демографічні фактори визначають структуру робочої сили і включають такі аспекти, як чисельність населення, вікова структура, рівень народжуваності та міграційні процеси. Демографічні зміни, такі як старіння населення або масова міграція, можуть суттєво впливати на зайнятість, змінюючи пропозицію робочої сили на ринку праці. Для багатьох розвинутих країн старіння населення є серйозною проблемою, оскільки це скорочує робочу силу і знижує продуктивність економіки [12, с. 225-236].

У різні періоди історії економічної думки були розроблені різні теоретичні моделі зайнятості, які відображали певні аспекти функціонування ринку праці. Класична модель зайнятості, розроблена в рамках класичної економічної школи, передбачає, що ринок праці саморегулюється через механізм попиту і пропозиції. Класики вважали, що ринок праці прагне до рівноваги, за якої всі бажаючі працювати знаходять роботу, якщо ринок функціонує без державного втручання. Водночас класична модель не враховувала такі явища, як безробіття і структурні диспропорції на ринку праці.

На відміну від класичної, кейнсіанська модель зайнятості визнає можливість існування безробіття навіть за умов вільного ринку. Згідно з Джоном Мейнардом Кейнсом, зайнятість визначається рівнем сукупного попиту в економіці, а не тільки пропозицією робочої сили. Тому держава повинна активно втручатися в ринок праці, створюючи робочі місця через інвестиції в інфраструктуру та підтримку підприємництва. Кейнсіанська теорія стала основою для багатьох сучасних державних політик, спрямованих на підтримку зайнятості в умовах економічних криз.

Сучасні моделі зайнятості враховують глобалізацію, технологічні зміни і структурні зрушення в економіці. Зокрема, розвиток інформаційних технологій і автоматизація виробничих процесів призводять до появи нових форм зайнятості, таких як гіг-економіка, віддалена робота та фріланс. Ці нові форми зайнятості створюють можливості для гнучкої роботи, але водночас породжують

питання щодо прав працівників, соціального захисту і стабільності доходів [11, с. 62-68].

Зайнятість населення має різні форми, які можна класифікувати за різними критеріями. Зокрема, виділяють повну і часткову зайнятість, тимчасову і постійну, офіційну і неофіційну зайнятість.

Повна зайнятість передбачає, що всі бажаючі працювати мають роботу відповідно до своїх кваліфікацій. Це ідеальна модель, яку прагне досягти будь-яка держава. Проте в реальності повної зайнятості досягти важко через економічні коливання та зміни в структурі економіки.

Часткова зайнятість передбачає, що працівники працюють менше, ніж повний робочий тиждень. Така форма зайнятості характерна для ринків із високою гнучкістю праці і часто використовується в розвинутих країнах. Вона забезпечує працівникам можливість поєднувати роботу з іншими обов'язками, але може супроводжуватися зниженням доходів і відсутністю соціальних гарантій.

Тимчасова зайнятість передбачає, що працівники укладають трудові договори на обмежений період часу. Це особливо поширено в секторах з високим рівнем сезонності або у випадках, коли підприємства потребують тимчасової робочої сили для виконання певних проєктів.

Неофіційна зайнятість – це форма зайнятості, яка не зареєстрована офіційно і не забезпечує працівникам належного соціального захисту. Вона часто зустрічається в країнах з високим рівнем тіньової економіки або у випадках, коли працівники працюють на себе без офіційної реєстрації підприємницької діяльності.

Офіційна зайнятість передбачає повну правову регламентацію трудових відносин, зокрема укладення трудових договорів, дотримання вимог законодавства про працю, забезпечення соціального захисту, а також сплати податків і соціальних внесків. Офіційна зайнятість є основою стабільності економічної системи, оскільки вона забезпечує прозорість ринку праці, захист

прав працівників і стабільні надходження до державного бюджету [13, с. 100-103].

Крім того, у сучасних умовах дедалі більшого поширення набувають нові форми зайнятості, такі як гіг-економіка, віддалена робота та самозайнятість.

Гіг-економіка передбачає тимчасову або проектну зайнятість, коли працівники виконують завдання за короткостроковими контрактами або договорами.

Віддалена робота дозволяє працівникам виконувати свої обов'язки з будь-якого місця, використовуючи цифрові технології.

Самозайнятість – це форма зайнятості, коли працівник самостійно організовує свою трудову діяльність, часто працюючи на себе без залучення найманих працівників [14, с. 41-46].

Цифрові технології та автоматизація поступово змінюють структуру зайнятості, створюючи нові можливості та виклики для працівників і роботодавців. Одна з найважливіших тенденцій останніх десятиліть – це автоматизація виробничих процесів та цифровізація послуг, які замінюють рутинні завдання, що раніше виконувалися людьми, на цифрові або автоматизовані системи.

Автоматизація має суперечливий вплив на зайнятість. З одного боку, вона підвищує продуктивність праці та ефективність економіки, зменшуючи потребу в людській робочій силі на низькокваліфікованих посадах. З іншого боку, автоматизація створює нові робочі місця у високотехнологічних секторах, які вимагають спеціалізованих навичок і знань у сфері ІТ, інженерії, робототехніки тощо. Це призводить до зміни структури попиту на ринку праці, де зростає потреба у висококваліфікованих кадрах і зменшується попит на працівників із низьким рівнем кваліфікації.

Паралельно з автоматизацією розвивається цифрова зайнятість – нова форма зайнятості, що пов'язана з виконанням роботи через цифрові платформи та онлайн-сервіси. Вона дозволяє працівникам надавати свої послуги на глобальному рівні, не прив'язуючись до конкретного місця роботи. Це значно

розширює можливості для працевлаштування, особливо для самозайнятих осіб і фрілансерів. Однак цифрова зайнятість також ставить нові виклики перед державою щодо регулювання прав працівників, оподаткування та соціального захисту.

У підсумку, зайнятість як економічна категорія постійно еволюціонує, відображаючи зміни у соціально-економічному розвитку суспільства. Сучасні тенденції, такі як цифровізація та глобалізація, створюють нові форми зайнятості, водночас висуваючи нові вимоги до державної політики та ринку праці. Для забезпечення стабільного розвитку зайнятості в умовах цифрової трансформації важливо адаптувати існуючі механізми регулювання ринку праці, підтримувати перекваліфікацію робочої сили та забезпечувати соціальний захист усіх категорій працівників.

Цифрові технології, які охопили всі сфери сучасної економіки, значно впливають на ринок праці, перетворюючи традиційні моделі зайнятості та створюючи нові, гнучкі форми праці. Автоматизація, використання цифрових платформ та зростання дистанційної роботи змінили те, як працівники взаємодіють із роботодавцями, виконують свої завдання та організовують робочий процес. Основними формами такої трансформації стали гнучкі форми зайнятості, фріланс, які все більше займають важливе місце у сучасній економіці [15, с. 125-130].

Цифровізація спричинила кардинальні зміни у структурі зайнятості та на ринку праці. Вже сьогодні з розвитком технологій таких як штучний інтелект, роботизація, великі дані та інтернет речей, деякі традиційні професії зникають або втрачають свою значущість. При цьому нові технології створюють запит на нові навички та спеціальності. Серед головних змін, що спостерігаються у зв'язку з цифровізацією, є збільшення частки працівників, зайнятих у високотехнологічних галузях, та поступовий перехід до використання гнучких форм зайнятості.

Автоматизація виробничих і управлінських процесів спричиняє скорочення традиційних робочих місць, насамперед у низькокваліфікованих

секторах економіки. Завдання, що раніше виконували люди, сьогодні автоматизуються, що змінює структуру ринку праці та вимоги до кваліфікацій працівників. При цьому зростає попит на висококваліфіковані професії у сферах ІТ, програмування, розробки цифрових рішень, аналітики даних та кібербезпеки.

Крім того, цифрові технології призвели до виникнення нових форм зайнятості, що передбачають більше гнучкості та незалежності від конкретного місця чи часу роботи. Це, зокрема, фріланс і gig-економіка, які надають працівникам можливість організовувати свій робочий процес гнучко та самостійно обирати замовників чи проєкти [16, с. 6-13].

Гнучкі форми зайнятості – це типи зайнятості, які відрізняються від традиційної постійної роботи з фіксованим графіком та місцем виконання трудових обов'язків. У контексті цифрових технологій гнучка зайнятість набула нового значення, адже цифрові інструменти дозволяють виконувати роботу віддалено, регулювати час роботи або працювати на кілька компаній одночасно.

Основними рисами гнучкої зайнятості є можливість працівника самостійно обирати графік роботи, місце виконання завдань і навіть обсяг роботи. До гнучких форм зайнятості можна віднести часткову зайнятість, тимчасові контракти, віддалену роботу та нестандартні режими праці.

Віддалена робота стала однією з найпоширеніших форм гнучкої зайнятості завдяки цифровим технологіям. Під час пандемії COVID-19 вона стрімко поширилася і з того часу залишилася популярною навіть у післякризовий період. Віддалена робота дозволяє працівникам виконувати свої обов'язки з будь-якого місця, що сприяє балансу між роботою та особистим життям. Роботодавці також отримують переваги, зокрема зниження витрат на утримання офісів та доступ до глобального ринку праці.

Часткова зайнятість також є популярною гнучкою формою праці, коли працівники працюють неповний робочий день або мають змінний графік. Це дозволяє поєднувати роботу з навчанням, вихованням дітей або іншими зобов'язаннями, що робить таку форму зайнятості привабливою для багатьох

працівників. Часткова зайнятість часто зустрічається в секторах із сезонною або тимчасовою роботою, таких як готельний бізнес, торгівля чи обслуговування.

Фріланс є формою незалежної трудової діяльності, коли працівник не укладає довгострокових трудових договорів із роботодавцем, а надає послуги або виконує завдання на тимчасовій основі для різних замовників. Ця форма зайнятості стала можливою завдяки розвитку цифрових технологій, які дозволяють працівникам знаходити клієнтів, організовувати робочий процес і виконувати завдання дистанційно.

Фрілансери, на відміну від традиційних працівників, не залежать від конкретного роботодавця, а виконують короткострокові або проєктні завдання для різних замовників. Фріланс поширений у таких сферах, як веб-розробка, графічний дизайн, копірайтинг, переклад, консалтинг тощо. Фрілансери працюють як незалежні підрядники, часто організовуючи свою діяльність через спеціалізовані платформи, такі як Upwork, Freelancer чи Fiverr.

Переваги фрілансу включають гнучкість, можливість працювати на глобальному ринку, свободу у виборі проєктів та замовників. Проте є й недоліки, такі як нестабільність доходів, відсутність соціальних гарантій та можливих труднощів із оподаткуванням і страхуванням.

Ринок фрілансу стрімко зростає завдяки розвитку цифрових технологій, оскільки більшість завдань, що виконуються фрілансерами, легко передається через інтернет. Крім того, фріланс стає привабливим варіантом зайнятості для працівників, які прагнуть незалежності від традиційних роботодавців і можливості організувати роботу відповідно до власних потреб [17, с. 37-40].

Gig-економіка (економіка короткострокових завдань) стала однією з найяскравіших тенденцій на сучасному ринку праці. Ця економічна модель базується на короткострокових або тимчасових проєктах, які виконують незалежні підрядники чи фрілансери через цифрові платформи. У gig-економіці працівники беруть на себе окремі завдання або проєкти, які вони можуть виконати за певний період часу, без необхідності укладати довгострокові контракти з роботодавцями.

Основна особливість gig-економіки полягає в тому, що робота організовується через спеціальні цифрові платформи, які поєднують працівників із замовниками. Ці платформи, як правило, займаються посередництвом між двома сторонами, забезпечуючи доступ до завдань, але не пропонують соціальних гарантій, таких як пенсійне забезпечення чи медичне страхування. До найбільш відомих прикладів gig-економіки належать платформи Uber, Lyft, Airbnb, Upwork, які пропонують послуги в різних секторах економіки.

Gig-економіка надає працівникам можливість отримувати доходи за допомогою тимчасових проєктів, що відповідають їхнім навичкам та графіку. Це привабливо для тих, хто шукає гнучкість у роботі або додатковий заробіток. Однак gig-економіка також створює ризики, зокрема нестабільність доходів, відсутність соціального захисту і правових гарантій.

Одним із ключових питань, яке постає у контексті gig-економіки, є правовий статус працівників, зайнятих у цій моделі. Більшість із них не є офіційно працевлаштованими, а розглядаються як незалежні підрядники. Це означає, що вони позбавлені доступу до соціального страхування, пенсійного забезпечення, оплачуваних відпусток і лікарняних. Водночас вони не підпадають під дію трудового законодавства, що забезпечує мінімальний рівень захисту для працівників у традиційній зайнятості. Це питання є предметом гострих дискусій у багатьох країнах, оскільки зростання gig-економіки висуває нові виклики перед державними регуляторами.

Держави повинні шукати компроміс між підтримкою нових моделей зайнятості, що сприяють економічному розвитку, і захистом прав працівників, зайнятих у gig-економіці. Різні країни пропонують різні підходи до цього питання. Наприклад, у деяких країнах роботодавців, які використовують gig-платформи, зобов'язують надавати певні соціальні гарантії або обмежувати кількість годин, які працівник може працювати без укладання офіційного трудового договору [18, с. 129-135].

Gig-економіка має значний вплив на національні економіки, стимулюючи створення нових робочих місць і надаючи можливість працівникам брати участь

у ринку праці на гнучких умовах. Вона особливо корисна для економік, які стикаються з проблемами безробіття, оскільки пропонує тимчасові робочі місця для широких верств населення.

З одного боку, gig-економіка створює можливості для розвитку малого та середнього бізнесу, оскільки багато компаній можуть замовляти послуги через платформи, не укладаючи довгострокових договорів і не наймаючи постійних працівників. Це знижує витрати на ведення бізнесу та підвищує конкурентоспроможність підприємств.

З іншого боку, така модель зайнятості створює ризики для макроекономічної стабільності. Нестабільність доходів працівників gig-економіки та відсутність соціальних гарантій можуть призвести до зниження купівельної спроможності та підвищення соціальної напруги. Крім того, gig-економіка часто уникає оподаткування на рівні, що відповідає традиційним формам зайнятості, що призводить до втрат бюджету.

На макроекономічному рівні gig-економіка також сприяє нерівномірному розподілу доходів, оскільки значна частина прибутку йде на користь власників цифрових платформ, які контролюють робочі процеси, тоді як працівники отримують лише невелику частину. Це питання є важливим для регулювання ринку праці та захисту прав працівників.

Gig-економіка і фріланс продовжують зростати, ймовірно, ця тенденція збережеться в найближчі роки завдяки постійному розвитку цифрових технологій і зростаючому попиту на гнучкість у роботі. Такі моделі зайнятості відкривають нові можливості для працівників, які прагнуть незалежності та самостійного регулювання робочого графіка.

У той же час виникає потреба в оновленні державної політики щодо ринку праці. Держави мають розробити нові підходи до регулювання gig-економіки, зокрема запроваджувати соціальні гарантії для незалежних працівників, вирішувати питання їх оподаткування та створювати механізми для захисту їхніх прав [19].

Таким чином, трансформація зайнятості під впливом цифрових технологій створює нові можливості, але також вимагає адаптації як з боку працівників, так і з боку державної політики. Гнучкі форми праці, фріланс та gig-економіка дозволяють працівникам реалізовувати себе в нових умовах, проте для стабільного розвитку цих моделей потрібні механізми захисту прав працівників та забезпечення макроекономічної стабільності.

1.3 Державне регулювання зайнятості: сутність та основні інструменти

Роль держави у забезпеченні зайнятості населення є однією з ключових складових економічної політики будь-якої країни. В умовах глобалізації, структурних змін в економіці та трансформаційних процесів на ринку праці держава відіграє важливу роль у регулюванні зайнятості, оскільки саме вона забезпечує соціальну стабільність і сприяє ефективному функціонуванню ринку праці.

Державне регулювання зайнятості включає в себе комплекс заходів, спрямованих на забезпечення рівня та якості зайнятості, зниження безробіття, сприяння створенню нових робочих місць та стимулювання економічної активності. У контексті сучасної економіки, що змінюється під впливом нових технологій та цифровізації, питання ефективного державного втручання стають ще більш актуальними.

Історично, держави завжди відігравали важливу роль у формуванні і функціонуванні ринку праці. Однак, ступінь втручання держави в регулювання зайнятості варіюється залежно від економічних і соціально-політичних умов конкретної країни. У державних економіках, таких як радянська модель, держава безпосередньо відповідала за працевлаштування громадян, забезпечуючи повну зайнятість через державні підприємства та плани розвитку. У ринкових економіках, держава, як правило, здійснює опосередкований вплив на зайнятість, формуючи законодавчі рамки, створюючи стимули для приватного сектора і реалізуючи програми зайнятості [20, с. 125-130].

Головним завданням державного регулювання зайнятості є досягнення макроекономічної стабільності, сприяння економічному зростанню і зниження рівня безробіття. Це досягається шляхом розробки і впровадження відповідних законодавчих та адміністративних заходів, підтримки освітніх програм та професійної підготовки, стимулювання інвестицій у нові галузі та створення умов для розвитку підприємництва.

Держава також відповідає за захист працівників, забезпечення їх соціальними гарантіями та недопущення дискримінації на ринку праці. У розвинутих країнах з високим рівнем соціального захисту держава забезпечує підтримку безробітних, надаючи допомогу та доступ до програм перепідготовки і перекваліфікації.

Значний вплив на зайнятість держави здійснюють і через фіскальну та монетарну політику. Наприклад, за допомогою зниження податків держава може стимулювати приватний сектор до створення нових робочих місць. Монетарна політика, зокрема підтримка низьких процентних ставок, може сприяти інвестиціям в економіку, що також веде до збільшення зайнятості.

У сучасних умовах, особливо після економічних криз, які виникли через глобальні виклики, держава відіграє критичну роль у забезпеченні зайнятості. Програми підтримки економіки, зокрема через фіскальні стимули, допомагають пом'якшити негативні наслідки безробіття і забезпечити більш плавний перехід до нових форм зайнятості [21, с. 44-50] .

Державне регулювання зайнятості можна визначити як систему заходів, які здійснюються державою з метою створення, підтримки та розвитку умов для ефективного функціонування ринку праці, сприяння зайнятості населення та мінімізації безробіття. Регулювання зайнятості включає в себе як безпосередні адміністративні заходи, так і непрямі економічні стимули [22, с. 44].

Одним із центральних завдань державного регулювання зайнятості є підтримка повної зайнятості. Під «повною зайнятістю» розуміється такий рівень зайнятості, при якому всі громадяни, які бажають і здатні працювати, мають доступ до робочих місць. Однак досягнення повної зайнятості на практиці є

складним завданням, оскільки ринок праці динамічно змінюється, а безробіття залишається природною частиною економічного циклу.

У цьому контексті держава має за мету не лише забезпечити повну зайнятість, але й підтримувати структурне балансування між попитом і пропозицією на ринку праці. Це означає, що заходи державного регулювання мають бути спрямовані на підтримку тих секторів економіки, які мають найбільший потенціал для створення робочих місць, а також на підвищення мобільності робочої сили, зокрема через програми перекваліфікації [23, с. 34-45].

Законодавчі інструменти є основою для державного регулювання зайнятості. Трудове законодавство регулює відносини між роботодавцями та працівниками, встановлюючи мінімальні стандарти праці, рівень заробітної плати, умови праці та соціальний захист. Важливою складовою є і контроль за дотриманням трудових прав, що запобігає експлуатації та недопущенню дискримінації на ринку праці.

Фіскальна політика також є важливим інструментом державного регулювання зайнятості. Шляхом регулювання податків, уряд може створювати стимули для роботодавців збільшувати кількість робочих місць. Наприклад, податкові пільги для малого та середнього бізнесу можуть стимулювати створення нових робочих місць. Окрім того, держава може впливати на зайнятість через програми державних закупівель, спрямованих на підтримку галузей, які мають високий потенціал для працевлаштування.

Монетарна політика також впливає на ринок праці, зокрема через регулювання рівня інфляції та відсоткових ставок. Низький рівень процентних ставок сприяє інвестиціям і створенню нових робочих місць, тоді як стабільна інфляція дозволяє зберегти купівельну спроможність населення, що є важливим фактором для стабільного ринку праці [24, с. 107-109].

Соціальний аспект державного регулювання зайнятості полягає в забезпеченні соціальних гарантій для працівників, захисті їхніх прав і забезпеченні доступу до соціальних програм для тих, хто тимчасово не має роботи. Одним із головних завдань держави є забезпечення соціальної підтримки

для безробітних через програми соціального страхування, які надають фінансову допомогу під час пошуку роботи, а також програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації.

У багатьох країнах важливу роль відіграє система соціального страхування на випадок безробіття, яка дозволяє працівникам отримувати матеріальну підтримку під час тимчасової втрати роботи. Така підтримка допомагає зберегти гідний рівень життя, що, у свою чергу, сприяє соціальній стабільності. Державні програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації спрямовані на адаптацію робочої сили до вимог сучасного ринку праці, що особливо важливо в умовах швидкої технологічної модернізації [25, 107-114].

Державне регулювання зайнятості населення є важливою частиною соціально-економічної політики кожної країни. Воно спрямоване на досягнення таких цілей, як забезпечення повної зайнятості, зниження безробіття, підвищення якості робочих місць і соціальної захищеності працівників. Для реалізації цих завдань держава використовує різноманітні інструменти та заходи, які формуються відповідно до економічних реалій та соціально-політичної ситуації в країні.

У сучасній економіці, що характеризується динамічними змінами, викликаними глобалізацією, цифровізацією та інноваціями, питання зайнятості стають все більш важливими. Саме тому регулювання зайнятості вимагає комплексного підходу, який враховує як макроекономічні, так і соціальні аспекти.

У цьому контексті можна виділити кілька основних напрямів державного регулювання зайнятості, а також інструменти, які застосовуються для досягнення поставлених цілей:

- законодавче регулювання ринку праці. Одним із ключових напрямів державного регулювання зайнятості є законодавче забезпечення функціонування ринку праці. Трудове законодавство регулює правовідносини між роботодавцями та працівниками, встановлюючи правила найму, звільнення, оплати праці, соціальних гарантій, охорони праці та інших аспектів трудової

діяльності. Законодавство, як правило, встановлює мінімальні стандарти праці, які включають мінімальний розмір заробітної плати, максимальну тривалість робочого часу, умови праці та правила захисту прав працівників. Крім того, держава через законодавчі акти забезпечує захист соціально вразливих категорій населення, таких як молодь, жінки, люди з інвалідністю тощо. Особливу увагу держава приділяє питанням безпеки праці. Це передбачає розробку та впровадження стандартів охорони праці, контроль за дотриманням цих стандартів, а також відповідальність роботодавців за забезпечення безпечних умов праці для своїх працівників. Законодавчі механізми також включають захист від незаконних звільнень і дискримінації на ринку праці, що є важливим для підтримки соціальної стабільності та рівноправ'я;

– фіскальна політика та інвестиції в економіку. Фіскальна політика держави є потужним інструментом впливу на зайнятість. Через податково-бюджетні механізми уряд може створювати умови для розвитку підприємництва та стимулювати створення нових робочих місць. Одним із таких механізмів є податкові пільги для підприємств, які створюють нові робочі місця або розширюють свою діяльність. Наприклад, у багатьох країнах уряди надають податкові стимули малому та середньому бізнесу для найму нових працівників. Це дозволяє зменшити витрати на найм і таким чином стимулює зростання зайнятості. Крім того, держава може надавати прямі субсидії роботодавцям для підтримки створення нових робочих місць або для підтримки тих галузей, які стикаються з економічними труднощами. Такі субсидії часто надаються у стратегічних секторах економіки або в регіонах, де рівень безробіття є особливо високим. Фіскальна політика також включає інвестиції в інфраструктурні проєкти, які створюють нові робочі місця. Великі інфраструктурні проєкти, такі як будівництво доріг, мостів, аеропортів, сприяють зайнятості в будівельній галузі та пов'язаних з нею секторах. Крім того, інвестиції в інфраструктуру сприяють економічному зростанню в довгостроковій перспективі, оскільки поліпшення інфраструктури робить країну більш привабливою для інвесторів;

– монетарна політика. Монетарна політика також відіграє важливу роль у регулюванні зайнятості. Центробанки, контролюючи рівень інфляції та процентні ставки, можуть впливати на економічну активність і зайнятість. Зниження процентних ставок сприяє стимулюванню інвестицій у виробничу діяльність, що, у свою чергу, веде до створення нових робочих місць. Це особливо важливо в періоди економічних спадів, коли приватний сектор може скорочувати свої інвестиції через високі витрати на капітал. Зниження ставок також стимулює споживчий попит, що підтримує підприємства і дозволяє їм уникати скорочень робочих місць. Крім того, за допомогою грошово-кредитної політики центральні банки можуть надавати підтримку банківській системі, забезпечуючи доступ до кредитів для підприємств, що може сприяти розширенню їхньої діяльності та збільшенню зайнятості;

– програми державної підтримки зайнятості. Держава активно використовує програми прямої підтримки зайнятості, які включають створення тимчасових робочих місць, програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації для безробітних, а також підтримку для найуразливіших категорій населення;

– програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації є важливим напрямом державної політики, оскільки ринок праці постійно змінюється під впливом технологічних і економічних чинників. Перекваліфікація дозволяє працівникам, які втратили роботу через структурні зміни в економіці, отримати нові навички і знайти роботу в інших секторах. Це особливо важливо в умовах цифрової трансформації, коли автоматизація та цифрові технології змінюють традиційні робочі місця. Державні програми перекваліфікації також мають соціальний характер, оскільки вони допомагають зберегти стабільність на ринку праці і знизити рівень соціальної напруги, що може виникати через масові звільнення в деяких секторах економіки;

– програми тимчасового працевлаштування спрямовані на забезпечення зайнятості для безробітних, які тимчасово не можуть знайти роботу. Такі програми можуть включати громадські роботи або інші проекти, які

фінансуються державою, і спрямовані на підтримку населення в періоди економічного спаду;

– соціальний захист працівників. Соціальна підтримка є ще одним важливим інструментом державного регулювання зайнятості. Держави забезпечують працівникам доступ до соціальних гарантій, таких як страхування на випадок безробіття, пенсійне забезпечення, охорона здоров'я та інші соціальні програми. Одним із ключових елементів державної політики у сфері зайнятості є страхування на випадок безробіття. Це дозволяє безробітним отримувати фінансову підтримку протягом певного періоду часу, що допомагає зберегти їхній рівень життя і дає можливість активно шукати нову роботу. Програми страхування на випадок безробіття мають важливе соціальне значення, оскільки вони знижують ризик соціальної маргіналізації безробітних та допомагають уникнути масових соціальних заворушень у разі економічних криз;

– підтримка підприємництва. Стимулювання підприємництва є одним із важливих напрямів державного регулювання зайнятості. Держава може створювати сприятливі умови для розвитку малого та середнього бізнесу, що сприяє створенню нових робочих місць та підвищенню рівня зайнятості. Інструменти підтримки підприємництва можуть включати надання кредитів на пільгових умовах, податкові пільги для новостворених підприємств, державні програми підтримки стартапів та інноваційних проєктів. Уряди багатьох країн активно інвестують у розвиток технологічних парків, бізнес-інкубаторів та інших інфраструктур, що підтримують розвиток бізнесу. Таким чином, комплексний підхід до регулювання зайнятості, який включає законодавчі ініціативи, фіскальні та монетарні інструменти, програми державної підтримки та соціальний захист, є необхідним для забезпечення стабільності на ринку праці і підтримки економічного зростання [26, с. 68-87].

Механізм державного регулювання праці – це сукупність заходів, інструментів і правових норм, спрямованих на формування та підтримку рівноваги на ринку праці, забезпечення соціальної справедливості та захисту прав працівників. Його основною метою є забезпечення належних умов праці,

рівних можливостей для працевлаштування та соціальної захищеності, а також стимулювання економічного зростання шляхом ефективного використання робочої сили.

Механізм державного регулювання праці складається з таких ключових компонентів. Перший з них – законодавчий компонент. Законодавство є основою регулювання трудових відносин. Закони визначають права та обов'язки працівників і роботодавців, механізми захисту прав на працю, регулюють питання оплати праці, умов праці та соціальних гарантій. У більшості країн законодавчі акти, що регулюють працю, охоплюють такі аспекти:

- трудові договори: законодавство визначає умови укладання, зміну та розірвання трудових угод;
- мінімальна заробітна плата: встановлення мінімуму, який гарантує базовий рівень доходу для працівників;
- робочий час та відпочинок: обмеження максимальної тривалості робочого дня або тижня, а також регламентація часу відпочинку;
- охорона праці: правила та норми щодо безпеки на робочих місцях;
- соціальний захист: законодавчо закріплені права працівників на соціальні пільги, медичне страхування та пенсійне забезпечення.

Економічний компонент полягає в тому, що держава за допомогою економічних інструментів стимулює попит на робочу силу та впливає на рівень зайнятості. Основні інструменти цього компонента включають:

Соціальна політика (соціальний компонент) у сфері праці спрямована на захист найуразливіших категорій населення та забезпечення соціальної справедливості. Основними складовими цього компонента є:

- соціальні гарантії: надання безробітним допомоги у вигляді фінансових виплат, перекваліфікації та допомоги в працевлаштуванні;
- підтримка рівності: держава сприяє забезпеченню рівних умов праці для всіх громадян, зокрема для жінок, молоді, осіб з інвалідністю та інших вразливих груп.

Моніторинговий та контрольний компонент включає державні інспекції та контролюючі органи відповідають за нагляд за дотриманням законодавства у сфері праці. Вони проводять перевірки підприємств на предмет виконання норм охорони праці, правильності виплати заробітної плати та виконання соціальних зобов'язань. Контрольні органи також розслідують скарги працівників та ініціюють судові процеси у випадках порушення трудових прав.

Наступний компонент – програми підтримки зайнятості. Держава впроваджує різні програми, які сприяють зайнятості та підвищенню кваліфікації робочої сили. Це можуть бути:

- програми перекваліфікації: спрямовані на надання нових навичок і знань безробітним для їх працевлаштування в інших секторах економіки;
- програми створення тимчасових робочих місць: такі програми включають громадські роботи або інші проекти, що фінансуються державою для забезпечення тимчасової зайнятості.

Все більшої актуальності набуває такий компонент як регулювання трудових відносин в умовах глобалізації та цифровізації. З розвитком цифрових технологій та нових форм зайнятості держави стикаються з новими викликами у сфері регулювання праці. Виникає потреба у створенні нових правових норм, що враховують гнучкі форми зайнятості, особливості оподаткування праці в цифрових галузях, а також соціальну захищеність працівників, які не працюють за традиційними трудовими договорами.

У підсумку, механізм державного регулювання праці забезпечує баланс між інтересами працівників і роботодавців, стимулює розвиток економіки та захищає права трудових ресурсів [27, с. 7-16].

Дія механізму державного регулювання ринку праці, спрямована на реалізацію активної та послідовної політики, націленої на забезпечення продуктивної зайнятості, сприятиме проявам таких позитивних ефектів, як: обмеження, зниження рівня бідності та збільшення суспільного прошарку середнього класу; розширення зайнятості та підвищення продуктивності праці шляхом адаптації до індивідуальних людських можливостей та вимог; зростання

добробуту населення; підвищення якості людського капіталу; підтримка екологічного балансу; контроль та зменшення макроекономічних, територіальних і соціальних диспропорцій; формування безпечного (економічного, політичного, правового, екологічного та ін.) середовища, наповнення соціальних фондів і забезпечення ефективного функціонування системи соціального захисту [28, с. 55-61].

Держава відіграє критично важливу роль у регулюванні зайнятості, забезпечуючи соціальну підтримку, сприяючи створенню нових робочих місць та стимулюючи економічне зростання через інвестиції та фіскальні стимули. Сучасні виклики, такі як цифровізація та глобалізація, вимагають від держав адаптації політик і підходів до регулювання зайнятості, щоб забезпечити стійкий розвиток ринку праці й економіки в цілому.

Висновки до розділу 1

Цифровізація економіки є ключовою тенденцією сучасного розвитку, що змінює традиційні моделі виробництва, споживання та зайнятості. Впровадження цифрових технологій призводить до автоматизації багатьох процесів, появи нових видів робіт та нових професій, що створює як можливості для зростання продуктивності, так і виклики для ринку праці, зокрема ризики втрати робочих місць через роботизацію та автоматизацію.

Цифрові технології трансформують зайнятість, зокрема, через поширення гнучких форм працевлаштування, фрілансу, дистанційної та проектної роботи. Традиційні моделі зайнятості змінюються, що вимагає адаптації не тільки від працівників і роботодавців, але й від держави у створенні умов для соціальної захищеності нових форм праці. Зростає необхідність розвитку нових навичок та компетенцій у працівників для того, щоб відповідати вимогам цифрового середовища.

Державне регулювання зайнятості в умовах цифрової економіки потребує нових підходів і засобів впливу. Основні інструменти державного регулювання

зайнятості включають законодавче забезпечення, податкову політику, підтримку перекваліфікації та стимулювання створення нових робочих місць, особливо в сферах, які розвиваються в умовах цифровізації. Крім того, держава повинна забезпечувати соціальний захист працівників, які працюють у гнучких формах зайнятості.

Отже, цифровізація економіки створює нові можливості для розвитку ринку праці, але водночас викликає серйозні виклики для забезпечення стабільності зайнятості та соціальної захищеності працівників. Це вимагає активної ролі держави в регулюванні зайнятості, адаптації інструментів регуляторної політики до нових умов та підтримки працівників у здобутті необхідних навичок і кваліфікацій для роботи в цифровій економіці.

2 АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

2.1 Стан і основні проблеми зайнятості населення в Україні в період повномасштабної війни

Потреба в робочій силі та адаптація сфери зайнятості до воєнних реалій стають дедалі важливішими питаннями для економіки України. Тривала війна суттєво трансформує економічну систему, зокрема впливаючи на функціонування ринку праці. Порушені економічні зв'язки, вимушена міграція населення та зростаючі безпекові ризики змінюють баланс попиту та пропозиції на робочу силу, ускладнюючи підтримку стабільної зайнятості.

Ще до повномасштабного вторгнення ринок праці України стикався з численними структурними проблемами, такими як висока частка тіньової зайнятості, невідповідність освітнього рівня потребам ринку та демографічні диспропорції. Воєнні дії значно загострили ці недоліки, змусивши економіку швидко адаптуватися до нових умов, що є викликом для держави та бізнесу в умовах нестачі кваліфікованої робочої сили й необхідності впроваджувати ефективні програми зайнятості та соціальної підтримки [29, с. 81-87].

Динаміка рівня участі населення України в робочій силі в період з 2019 по 2021 рік демонструє поступове зниження. На рисунку 2.1 видно, що рівень участі для всього населення знизився з 63,4% у 2019 році до 61,8% у 2021 році. Подібна тенденція спостерігається і серед жінок та чоловіків. Для жінок показник зменшився з 57,5% у 2019 році до 56,1% у 2021 році, а для чоловіків – з 69,9% до 68,1% за той самий період [30].

Це зниження може бути пов'язане з низкою чинників, зокрема зі спадом економічної активності, що передував війні, і впливом пандемії COVID-19, яка могла спричинити скорочення робочих місць та змусила багатьох залишити ринок праці.

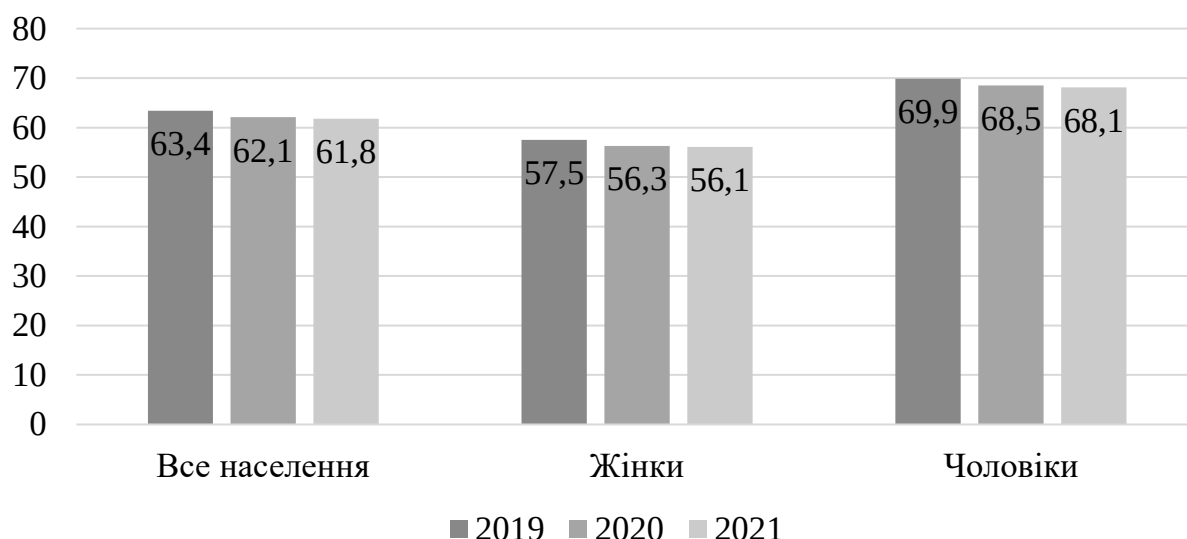


Рисунок 2.1 – Динаміка рівня участі населення в робочій силі, %

Український ринок праці зазнав суттєвих змін унаслідок повномасштабної війни, що вплинули як на його структурні характеристики, так і на географічний розподіл робочої сили. В умовах постійної турбулентності та невизначеності ринок поступово відновлюється, адаптуючись до нових викликів. Однак бойові дії, зміни в територіальних та структурних потребах у робочій силі, масове переміщення населення та мобілізація спричиняють поглиблення проблем із зайнятістю[31].

Згідно з оцінками Національного банку України, чисельність робочої сили у віці 15–70 років на початок 2024 року скоротилася більш ніж на чверть порівняно з 2021 роком. Значну частину цього скорочення спричинили зовнішні мігранти, які не працюють дистанційно, тоді як лише 8–10% трудових мігрантів змогли зберегти віддалену зайнятість, за даними Центру економічної стратегії [32].

Також близько 40% скорочення робочої сили можна пояснити демографічними втратами, окупацією частини територій та переходом значної частини населення до економічно неактивного стану. Серед ключових факторів такого переходу є складнощі у пошуку роботи для внутрішньо переміщених осіб,

необхідність догляду за членами сім'ї, зростання кількості пенсіонерів та нестача відповідних навичок, які потребує сучасний ринок праці [31].

Протягом останніх п'яти років Україна зіткнулася з двома масштабними кризами: пандемією COVID-19 у 2020 році та повномасштабною війною, розв'язаною росією у 2022 році. Обидві події значно вплинули на економіку країни та ринок праці, однак кожна мала свої унікальні особливості. Спад економічної активності під час цих криз призвів до скорочення попиту на робочу силу, що, своєю чергою, викликало зростання рівня безробіття. Проте війна вплинула на ринок праці значно глибше, ніж пандемія, з огляду на більші масштаби викликаних нею змін.

Відсутність офіційної статистики через припинення обстеження робочої сили після початку війни ускладнює оцінку поточної ситуації, проте дані опитувань підприємств надають певне уявлення про зміни на ринку праці [33]. Наприклад, у 2021 році лише 12% підприємств не відчували дефіциту кадрів, тоді як у 2023 році таких підприємств стало 36%. Це може свідчити як про суб'єктивність оцінок, так і про зниження потужностей через війну, що спричинило зниження попиту на робочу силу.

Однак вплив кадрового дефіциту став значно відчутнішим. Якщо під час пандемії у 2021 році лише 26% підприємств зазначали, що нестача працівників обмежує їхню діяльність, то у 2024 році ця частка зросла до 38%. Більше того, зросла невідповідність навичок працівників вимогам роботодавців: частка підприємств, які зазначали про невідповідність кваліфікації кандидатів, збільшилася з 2% у 2021 році до 16% у 2023 році. Це частково пояснюється тим, що військові дії звузили ринок праці через мобілізацію, міграцію та інші демографічні втрати (рисунок 2.2).

Рисунок 2.2 показує значні зміни у причинах нестачі персоналу, зокрема зростання впливу мобілізації та міграції у 2023 році.

Підприємства також відзначили погіршення психологічного стану працівників, затримки в роботі через повітряні тривоги, перебої з енергопостачанням та інші виклики, зумовлені війною. Окрім цього, зросла

потреба в інвестиціях та інноваціях для підвищення продуктивності праці, що стало нагальною вимогою в умовах тривалого конфлікту та суттєвих кадрових змін [33].

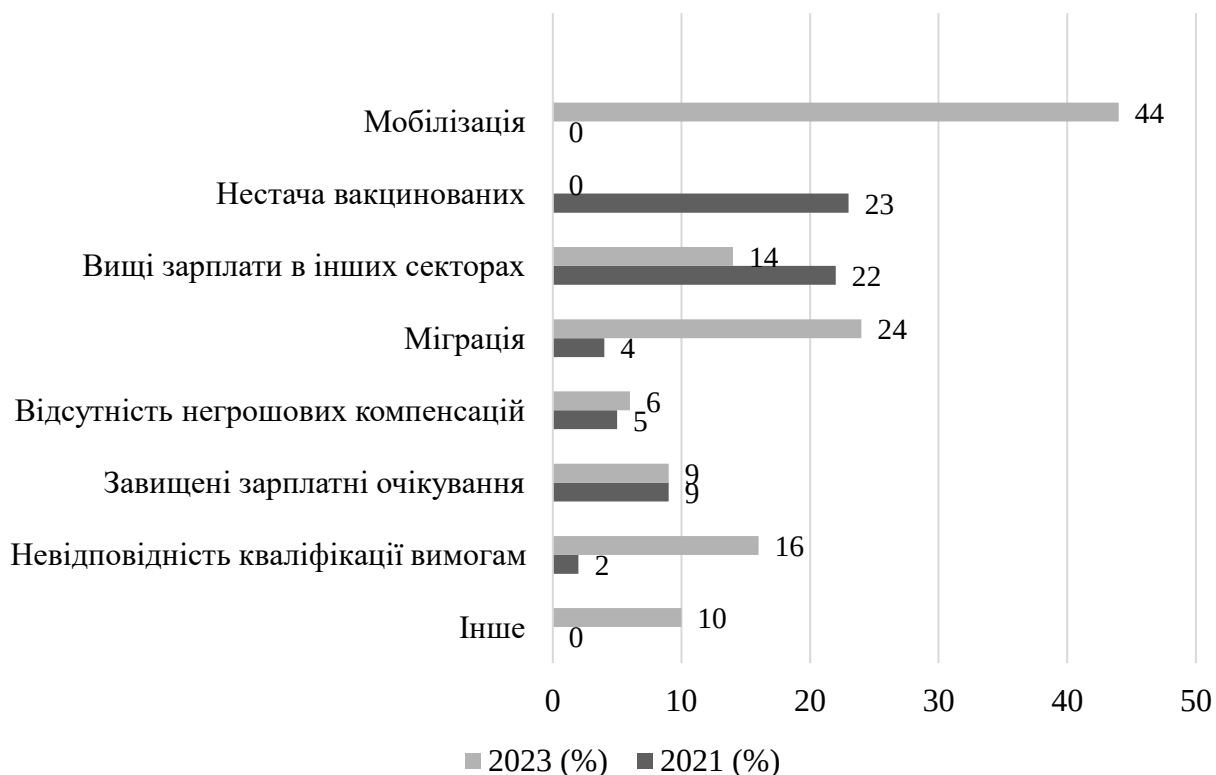


Рисунок 2.2 – Причини нестачі персоналу у 2021 та 2023 роках, % відповідей

З початку 2024 року, на тлі економічного відновлення, збільшується й кількість відкритих вакансій, однак активність серед шукачів роботи не відповідає зростаючим потребам ринку праці. За даними Work.ua, у першій половині року кількість вакансій зросла майже на 19 тисяч, досягнувши понад 110 тисяч у червні 2024 року. Однак кількість створених та оновлених резюме за цей місяць склала лише 304 тисячі — на 47 тисяч менше, ніж у січні, що демонструє низький рівень активності серед кандидатів. Така активність є нижчою, ніж у 2023 та 2022 роках, через що конкуренція за робочі місця у червні 2024 року досягла найнижчого рівня за останні три роки, створюючи значні

труднощі для роботодавців у підборі персоналу.

Згідно з дослідженням Європейської Бізнес Асоціації, у 2023 році 74% роботодавців зіткнулися з відчутним дефіцитом кадрів, 17% — з частковою нестачею, і лише 7% не відчували кадрових проблем [34].

Така ситуація значною мірою зумовлена масштабною міграцією українців за кордон, мобілізацією до ЗСУ та поглибленням диспропорцій на ринку праці між секторами, професіями та регіонами. Це вказує на те, що сучасна динаміка попиту та пропозиції робочої сили не сприяє зменшенню дефіциту кадрів. За оцінками Міністерства економіки України, брак кадрів на ринку праці сягає близько 30% [35].

Попри зростаючий дефіцит кадрів, рівень безробіття в Україні залишається доволі високим, особливо структурного типу. Це обумовлено значними змінами в географічній і професійній структурі ринку праці, а також недостатньою адаптацією робочої сили до нових умов. За даними агенції «Info Sapiens», рівень безробіття протягом першого півріччя 2024 року коливався в межах від 20,9% до 13,1%. Незважаючи на те, що в червні показник знизився до найменшого значення з початку повномасштабного вторгнення — 13,1%, він все ще залишається значним. Крім того, стабільного позитивного тренду на ринку праці наразі не спостерігається (рисунок 2.3) [36].

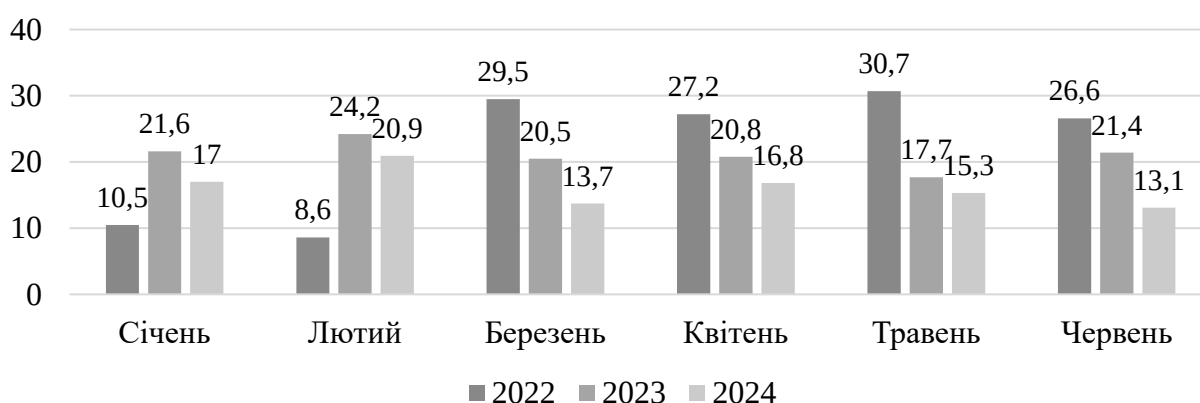


Рисунок 2.3 – Показники рівня безробіття в Україні у I півріччі 2022-2024 рр., %

Згідно з даними Державної служби зайнятості, на вересень 2024 року статус безробітного мали 486 тисячі осіб, з яких працевлаштували лише 188 тисячі – тобто приблизно 28,7%. Крім того, понад 4% зареєстрованих безробітних отримали ваучери на навчання, а близько 9% проходили професійне перенавчання [37].

Про диспропорції на ринку праці свідчить також співвідношення кількості вакансій та чисельність шукачів роботи. Дані за деякими видами економічної діяльності на 1 жовтня 2024 року наведені на рисунку 2.4.

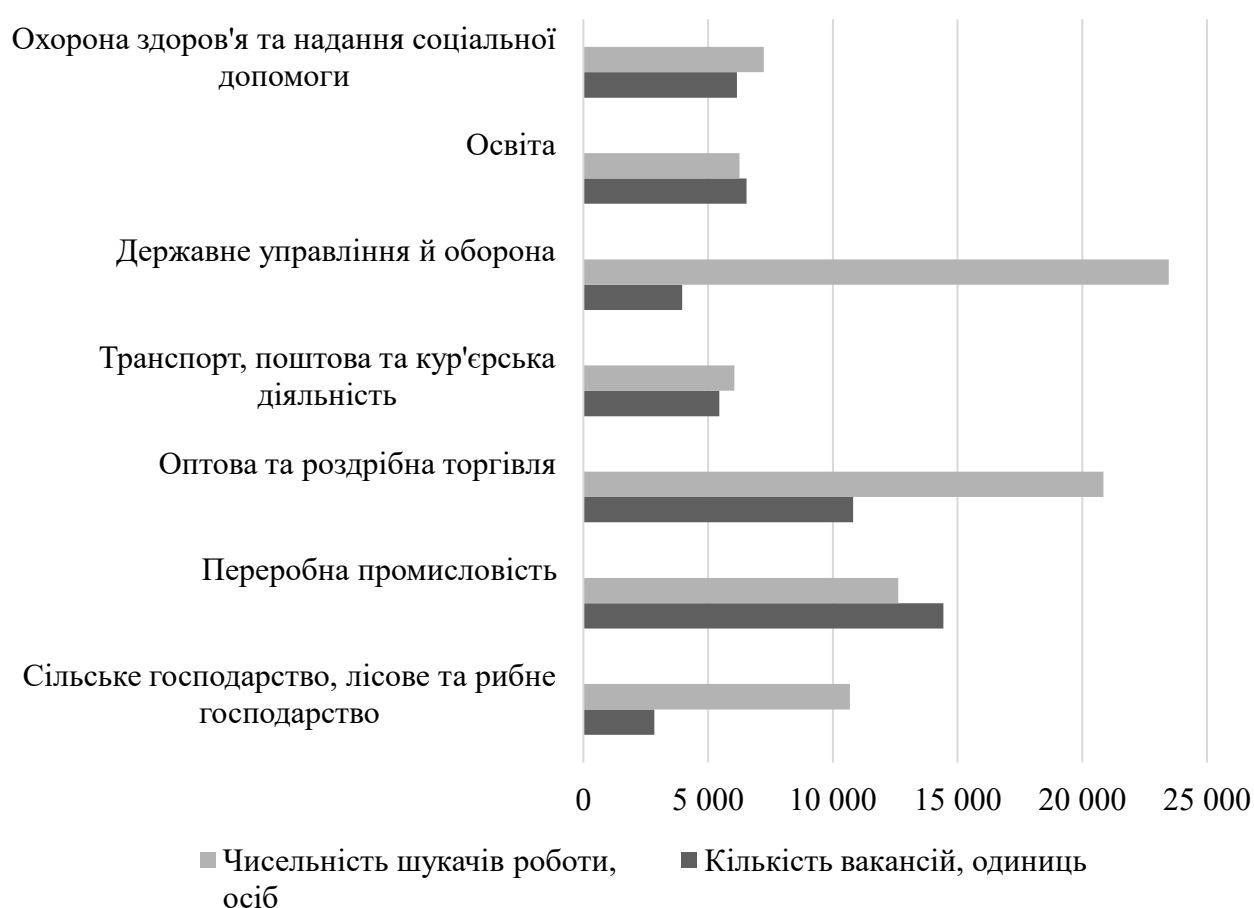


Рисунок 2.4 – Кількість вакансій та чисельність шукачів роботи,

Однак ця статистика не відображає повну картину, оскільки не враховує людей на тимчасово окупованих територіях, внутрішніх та зовнішніх переселенців, які не шукають роботу, а також тих, хто перебуває у

неоплачуваних відпустках. Багато безробітних не реєструються в службі зайнятості через різні причини: ухилення від мобілізації, втрату мотивації до праці або небажання брати участь у суспільно корисних роботах. Для забезпечення стійкості та економічного відновлення країни критично важливо знайти ефективні рішення щодо низької економічної активності працездатного населення, особливо в умовах нестачі робочої сили на ринку праці.

Сучасний ринок праці демонструє значну конкуренцію серед кандидатів за позиції з віддаленим форматом роботи. Поширені під час пандемії дистанційні робочі практики дозволили зберегти стабільність бізнес-процесів, а з початком повномасштабного вторгнення така тенденція посилилась. Станом на червень 2024 року понад 14% кандидатів орієнтувались саме на віддалені вакансії, тоді як на ці позиції припадало менше ніж 7% від загальної кількості доступних вакансій.

Дослідження, проведене Work.ua в червні 2024 року, показало, що 31% опитаних працівників надають перевагу гнучкому графіку та можливості дистанційної роботи. Інші пільги, такі як корпоративні заходи, компенсація за навчання чи медичне страхування, мають для них менше значення. Загалом, протягом повномасштабної війни кількість вакансій з дистанційною роботою по Україні зросла майже на 40%. Найбільший приріст таких пропозицій спостерігався у великих містах: у Києві в березні 2024 року їх кількість була на 96% вищою, ніж у лютому 2022 року, у Харкові – на 68%, у Львові – на 35%, в Одесі – на 34%, а у Дніпрі – на 16% [38].

У період пандемії та повномасштабної війни віддалена робота стала однією з найбільш затребуваних опцій для співробітників. Вона забезпечує можливість працювати в більш безпечних умовах, дозволяє економити час на дорогу, раціонально використовувати робочий час та розширює доступ до вакансій як у межах країни, так і за кордоном. Завдяки цьому фахівці можуть шукати роботу не тільки серед українських компаній, але й в міжнародних організаціях.

Для роботодавців дистанційна робота також має свої переваги: знижуються витрати на оренду приміщень, закупівлю обладнання та витратні

матеріали. Крім того, роботодавці отримують більшу гнучкість в управлінні командами та можуть наймати фахівців з різних регіонів, не обмежуючись географічним розташуванням.

Зважаючи на стрімкі зміни сучасного ринку праці, гнучкі форми зайнятості набувають дедалі більшої популярності. Щоб підвищити рівень зайнятості та зберегти робочу силу в Україні, важливо підтримувати розвиток новітніх форм зайнятості. Це вимагає адаптації національного трудового законодавства з метою подальшого поширення гнучких умов праці та попередження ризиків, що можуть виникнути у зв'язку з їх використанням.

Оплата праці стала ключовим фактором у процесі залучення та утримання працівників, і на це все більше звертають увагу як роботодавці, так і працівники. Якщо в 2021 році компанії відмовлялися від кандидатів через завищені зарплатні очікування, то в 2023 році, з огляду на зростання конкуренції за кваліфікованих працівників, роботодавці змушені були підвищувати зарплати навіть для утримання наявного персоналу. Високі зарплати в інших галузях стали одним із головних факторів, що спонукали підприємства до такого кроку, незважаючи на складну фінансову ситуацію, як свідчать оцінки НБУ.

Прогнози НБУ вказують на подальше зростання заробітних плат у найближчі роки. Очікується, що у 2024 році номінальні зарплати зростуть на 14,8 %, а реальні – на 8,1 %; у 2025 році – на 14,2 % і 6,5 % відповідно; а у 2026 році – на 8,6 % і 3,0 %. Серед факторів, що впливають на підвищення зарплат, – дефіцит робочої сили та зростання мінімальної зарплати (на 6 % із січня і ще на 12,7 % із квітня 2024 року). У червні середня заробітна плата за вакансіями зросла на 2,5 %, досягнувши 20,5 тис. грн, але підвищення стосувалося переважно вакансій у секторі оборони [39].

Конкуренція за працівників посилюється і на міжнародному рівні, що, за прогнозами, стимулюватиме зростання реальних зарплат і приватного споживання, яке може збільшитися на 5-9 % щороку завдяки зростанню зайнятості та поверненню мігрантів.

Значний резерв для зменшення дефіциту робочої сили становлять внутрішньо переміщені особи (ВПО), рівень зайнятості яких залишається низьким. Станом на квітень 2024 року з 2,1 млн ВПО працездатного віку лише 800 тис. були офіційно працевлаштовані. Державна служба зайнятості підтримала 67,3 тис. ВПО у працевлаштуванні та професійній підготовці, але чимало перешкод залишається [40].

Для підвищення рівня зайнятості серед ВПО потрібні спеціальні заходи, зокрема, створення програм громадських робіт, розвиток інфраструктури для дистанційної роботи і навчання, а також масштабні програми перекваліфікації. Професійне навчання має враховувати потреби ринку праці у регіонах, куди переїхали переселенці, зокрема через співпрацю з місцевим бізнесом, модульні навчальні програми та розширення дуальної освіти для швидкої адаптації нових працівників до умов відбудови країни.

Стан зайнятості населення в Україні під час повномасштабної війни характеризується суттєвими викликами, що впливають як на рівень зайнятості, так і на якість умов праці. Ключові проблеми, що вплинули на ринок праці, включають такі аспекти:

- високий рівень безробіття. Через бойові дії, руйнування інфраструктури та релокацію підприємств багато працівників втратили роботу. За оцінками, особливо постраждали промислові та аграрні регіони на сході та півдні країни, що посилює проблему безробіття в цих областях;

- дефіцит робочої сили в певних секторах. На ринку праці виникла значна конкуренція за працівників у стратегічних галузях, таких як оборонна промисловість, логістика та сфера ІТ. Дефіцит висококваліфікованих кадрів, посилений еміграцією та внутрішньою міграцією, змушує роботодавців підвищувати заробітні плати та пропонувати гнучкі умови праці для залучення та утримання працівників;

- зміни в структурі зайнятості. Внаслідок війни відбулося різке зростання попиту на віддалену роботу та гнучкі форми зайнятості. Водночас зросли зарплатні очікування кандидатів, хоча можливості для дистанційної зайнятості

все ще обмежені в багатьох секторах. Зростання попиту на віддалену роботу особливо виражене серед внутрішньо переміщених осіб, які прагнуть знайти стабільне джерело доходу, не прив'язане до конкретного місця проживання;

- проблеми інтеграції ВПО на ринку праці. Внутрішньо переміщені особи стикаються з труднощами працевлаштування через брак робочих місць, кваліфікаційний розрив та необхідність перекваліфікації. Низька зайнятість ВПО негативно впливає як на їхнє економічне становище, так і на загальну ситуацію на ринку праці;

- фінансові виклики для підприємств. Багато компаній змушені оптимізувати витрати через фінансову нестабільність. Це обмежує їхні можливості щодо створення нових робочих місць, підвищення заробітних плат та покращення умов праці, особливо у малому та середньому бізнесі;

- залежність від державної підтримки та міжнародної допомоги. Підтримка зайнятості та економічної активності значною мірою залежить від державних програм підтримки, програм перепідготовки та перекваліфікації, а також від міжнародної допомоги. Однак ресурси для таких програм обмежені, що створює ризик недостатньої підтримки для найбільш вразливих категорій працівників.

Загалом, ринок праці в Україні переживає складний період адаптації до нових реалій, зумовлених війною. Для подолання основних проблем необхідні комплексні рішення, спрямовані на підтримку бізнесу, створення нових робочих місць, розвиток інфраструктури для віддаленої зайнятості, а також надання підтримки внутрішньо переміщеним особам у вигляді програм перепідготовки та працевлаштування.

2.2 Дослідження основних тенденцій цифрової зайнятості в Україні

Цифровізація стрімко змінює характер роботи в багатьох країнах, зокрема і в Україні. Пандемія COVID-19 стала каталізатором значних змін у трудових відносинах, і з того часу попит на гнучкі форми роботи, включно з дистанційною

та проєктною зайнятістю, значно зріс. В умовах повномасштабної війни ці тенденції набули особливого значення, адже цифрова зайнятість забезпечила можливість працевлаштування для людей у віддалених та небезпечних регіонах, а також для вимушених переселенців.

Цифрова зайнятість дозволяє працівникам виконувати свої завдання з будь-якого місця за наявності доступу до інтернету та відповідних засобів комунікації, що є її ключовою перевагою в умовах сучасного ринку праці. Поява цифрової зайнятості відкриває нові можливості для економічної активності, зокрема в контексті українського ринку праці, однак її поширення супроводжується рядом викликів. Серед них – відсутність чітких регуляцій у законодавстві, соціальна незахищеність працівників на цифрових платформах, питання оподаткування та труднощі з соціальними гарантіями.

Цифрова зайнятість розглядається нами як форма економічної діяльності, що здійснюється за допомогою цифрових технологій і платформ, які забезпечують доступ до віддаленої або гібридної роботи. Ця форма зайнятості охоплює широкий спектр праці, від роботи на платформах (гнучка зайнятість на основі короткострокових замовлень, як-от фріланс чи гіг-зайнятість) до ІТ-сектору, де велика частка працівників зареєстровані як фізичні особи-підприємці (ФОП) та можуть працювати дистанційно для компаній в Україні та за її межами.

Специфікою українського ринку праці є те, що велика частка цифрових працівників зареєстрована як ФОП, зокрема в ІТ-індустрії, яка є важливим джерелом економічної стабільності та валютних надходжень. Цифрова зайнятість також відображає загальні тенденції трансформації ринку праці, зокрема гнучкість та орієнтацію на глобальні стандарти зайнятості, що значно зросло з початком повномасштабної війни.

Протягом останнього десятиліття експорт ІТ-послуг з України стабільно зростає, щороку демонструючи приріст обсягів (рисунк 2.5). Як результат, сектор інформаційних технологій набуває вагомego значення в структурі національної економіки, перетворюючись на важливий елемент економічного

зростання, що забезпечує стабільні надходження від експорту послуг і сприяє зростанню ВВП.

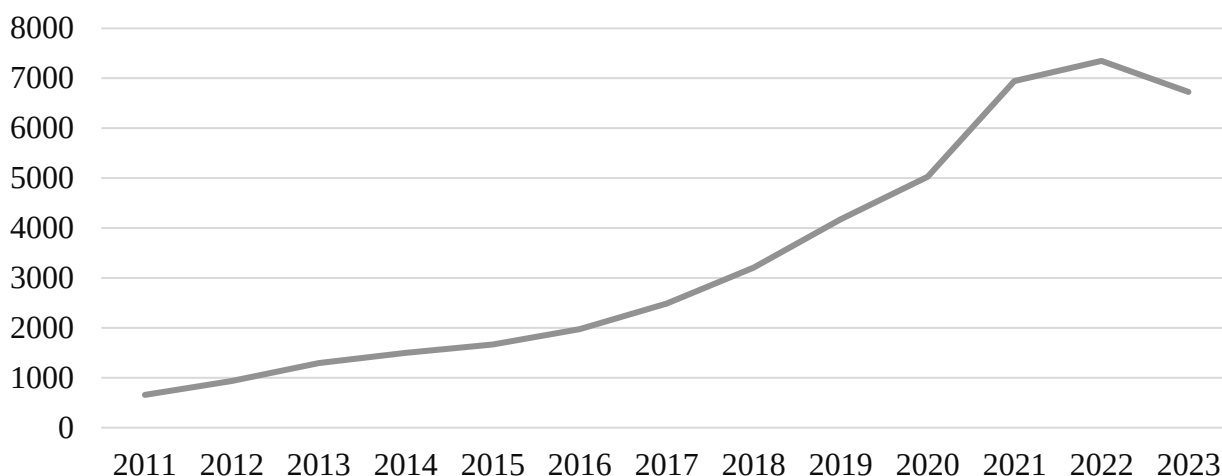


Рисунок 2.5 – Динаміка експорту комп'ютерних послуг, млн дол. США

Аналіз динаміки експорту ІТ-послуг дозволяє оцінити зміни в попиті на українські технологічні продукти на світовому ринку, що прямо впливає на ринок праці в ІТ-галузі. Зображені на рисунку 2.1 дані показують, що український ІТ-сектор успішно інтегрується в глобальний ринок, поступово закріплюючи свої позиції. Хоча російська агресія, що розпочалася у 2014 році, мала вплив на економіку, українська ІТ-індустрія продемонструвала здатність до відновлення та продовжувала зростати навіть під час війни. Навіть за умов повномасштабного вторгнення, галузь зберігала позитивну динаміку, і в 2022 році обсяг експорту досяг 7349 млн доларів, що є рекордом для всього аналізованого періоду. Однак у 2023 році вперше було зафіксовано скорочення експорту ІТ-послуг до 6727 млн доларів, що вплинуло на структуру зайнятості в галузі [41].

Більшість ІТ-компаній, змушених здійснити релокацію через вторгнення РФ в Україну, залишилися в межах країни: 45% провели релокацію саме на території України, тоді як 42% частково перемістилися за кордон, з яких лише 5% закрили частину офісів в Україні [42]. Після початку війни чимало

висококваліфікованих ІТ-фахівців також змушені були залишити країну, що створило нові виклики для компаній. Щоб зберегти працівників і забезпечити стабільність бізнесу, ІТ-компанії почали активно розширювати свої офіси за кордоном. Це дозволило не тільки зберегти персонал, а й адаптуватися до нових умов роботи. За результатами дослідження Львівського ІТ Кластера, презентованого 13 грудня 2023 року, кількість українських фахівців за кордоном зросла до 65 000, порівняно з 55-57 000 на кінець 2022 року [43].

Важливим елементом аналізу ринку праці є вивчення змін у чисельності фахівців, залучених до ІТ-сектора (рисунок 2.6) [44].

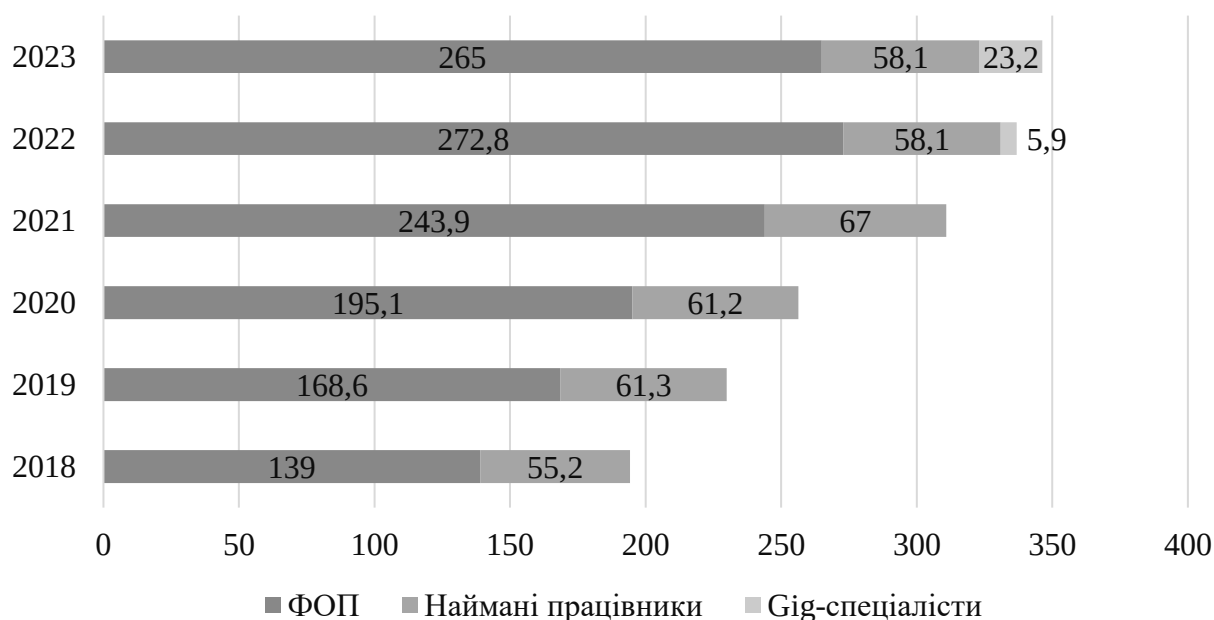


Рисунок 2.6 – Динаміка чисельності ІТ-спеціалістів, тис. осіб

За період з 2018 по 2023 рік кількість працівників у галузі зросла на 78,4%, що вказує на стрімкий розвиток ІТ та зростання попиту на кваліфікованих спеціалістів. Незважаючи на військові дії, кількість працівників у 2023 році досягла 346,2 тис. осіб, порівняно з 336,8 тис. у 2022 році. Водночас, у відносинах між компаніями та фахівцями продовжують домінувати цивільно-правові договори з фізичними особами-підприємцями (ФОП). З 2022 року зросла

популярність гіг-контрактів, які поєднують елементи трудових і цивільно-правових відносин. Гіг-контракти, популярні серед резидентів Дія Сіті, надають більше соціальних гарантій, ніж договори з ФОП, і пропонують переваги обом сторонам.

Останні зміни на ринку праці вказують на зниження попиту на ІТ-фахівців: дослідження DOU свідчить про зменшення кількості вакансій у 2023 році порівняно з п'ятьма роками тому [45]. Зокрема, за рік кількість вакансій для технічних спеціалістів скоротилася на 34%, тоді як попит на нетехнічні посади дещо зріс: вакансії для маркетологів зросли на 28%, для спеціалістів із продажу – на 37%, а попит на фахівців у фінансовій сфері та копірайтерів майже подвоївся. Натомість вакансії для фахівців з HR скоротилися на 38%. Також у 2023 році значно зрівнялась кількість спеціалістів, зайнятих на розробці готового продукту, з кількістю фахівців, що працюють в аутсорсингу. Хоча компанії-аутсорсери стикаються з нестачею нових замовлень, деякі продуктові компанії продовжують активно наймати персонал. Загалом, зарплати залишаються стабільними, проте у грудні 2023 року вперше відбулося зниження медіанної зарплати для розробників до \$3300, порівняно з \$3435 півроку тому [46].

В своєму дослідженні поширеності нестандартної зайнятості в Україні І. Сокловський [47, с. 89-106], ґрунтуючись на результатах національного опитування «Омнібус», проведеного компанією Info Sapiens, вказує, що саме цей тип має найбільшу питому вагу у структурі зайнятих – 70,1%. Нестандартна зайнятість розглядається, як така, якій притаманна хоча б одна з ознак гнучкості: можливість гнучкого графіка роботи; можливість віддаленої роботи; робота в статусі ФОП, або неофіційна робота (рисунк 2.7).

Аналізуючи поширеність різних аспектів гнучкості на ринку праці, варто зазначити, що найбільш поширеною з них є гнучкий робочий графік: майже половина опитаних працює без фіксованого розкладу або має можливість відхилятися від нього. Приблизно третина респондентів працює віддалено — на постійній чи тимчасовій основі, що також є важливою ознакою гнучкої зайнятості. Крім того, близько третини опитаних зазначили, що не мають

офіційного працевлаштування або зареєстровані як ФОП. Відзначається, що відмінності і за форматом працевлаштування, і за можливістю віддаленої роботи в порівнянні в попереднім роком несуттєві [47, с. 89-106].

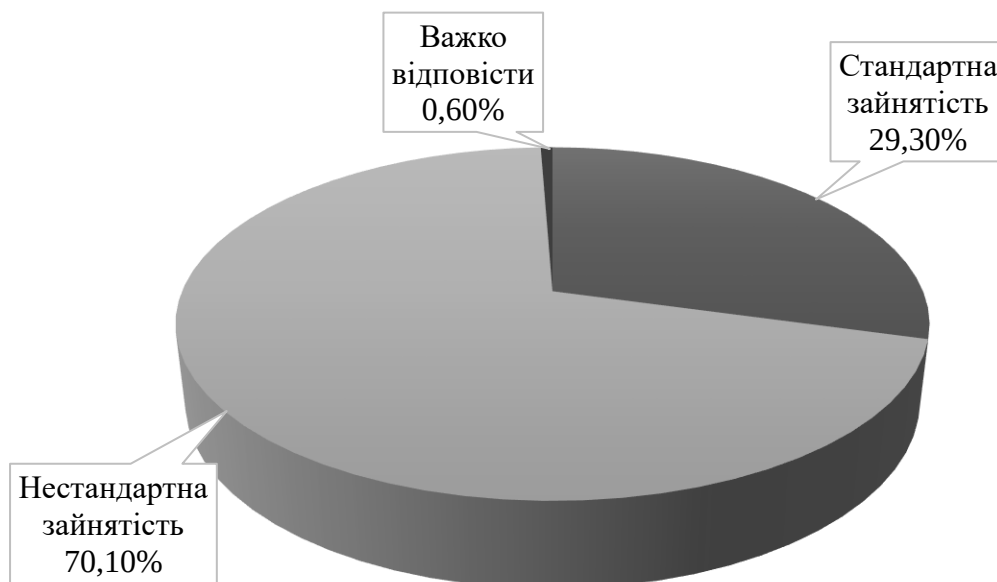


Рисунок 2.7 – Розподіл респондентів за типом зайнятості станом на вересень 2023 р., %

Аналізуючи найбільш поширені комбінації гнучкості у зайнятості та їхній зв'язок з формальним і неформальним працевлаштуванням, можна зазначити, що офіційно оформлені працівники зазвичай мають менш гнучкі умови щодо місця і часу роботи. Натомість, респонденти, зареєстровані як фізичні особи-підприємці (ФОП), користуються значно більшою свободою в цих питаннях, хоча й серед них 45,2% обмежені вимогами виконувати роботу в конкретному місці, а 19,1% повинні дотримуватися встановленого робочого графіка.

Отже, незважаючи на позитивні тенденції на ринку праці за останній рік, більшість робочих місць у певній мірі мають риси гнучкості. Однак лише кожного третього українця можна вважати працевлаштованим за умовами, близькими до традиційних стандартів зайнятості [48].

Цікавим також є аналіз рівня поширеності цифрових пристроїв і технологій, що використовуються в робочому процесі. Серед опитаних найчастіше використовуються смартфони, широкосмуговий та мобільний інтернет, а також ноутбуки, причому серед жінок відсоток користувачів ноутбуків та широкосмугового інтернету для виконання основних робочих обов'язків є значно вищим (таблиця 2.1) [49].

Таблиця 2.1 – Використання цифрових пристроїв або технологій, %

Використання цифрових пристроїв та технологій	Всі	Чоловіки	Жінки
Смартфон	47,4	49,4	44,9
Мобільний інтернет 3G/4G	39,8	37,7	42,4
Інтернет по кабелю, в тому числі через Wi-Fi (широкосмуговий, не мобільний інтернет)	36,2	30,2	43,7
Ноутбук	32,6	24,7	42,6
Стаціонарний комп'ютер	24,7	21,6	28,6
Планшет	8,2	8,4	7,8
Пристрої, які треба носити з собою (наприклад, смарт-годинник, трекери, смарт-окуляри тощо)	5,9	6,4	5,2
Штучний інтелект — машини/боти (роботи), здатні мислити чи приймати рішення(наприклад, chatGPT)	3,7	4,6	2,5
Високотехнологічні роботи, які взаємодіють з вами в процесі роботи: здатні спілкуватися і розуміти наміри танастрій так само, як люди	0,8	0,4	1,3
Нічого з наведеного	22,5	23,5	21,1

Попри високий рівень залучення цифрових пристроїв у роботу (62% опитаних українців користуються ноутбуками, планшетами чи смартфонами на робочому місці), цей показник усе ж нижчий за середній по Європі (таблиця 2.2) [49, 50].

Таблиця 2.2 – Використання цифрових пристроїв або технологій в Україні та ЄС, %

Використання цифрових пристроїв та технологій	Україна	ЄС
Стаціонарний комп'ютер	25	60
Ноутбук, Планшет, Смартфон	62	73
Пристрої, які треба носити з собою	6	11
Інтернет по кабелю, в тому числі через Wi-Fi	36	55
Штучний інтелект	4	5
Високотехнологічні роботи	1	3
Нічого з наведеного	22	12

У період з 2013 по 2017 рік Україна лідирувала серед європейських країн та посідала четверте місце у світі за обсягом робіт, виконаних на цифрових платформах. Це підтверджується даними щодо обсягу фінансових потоків та кількості виконаних завдань, зокрема в сфері ІТ-фрілансу, де Україна залишається глобальним лідером. Згідно з оцінками, близько 3% української робочої сили залучені до онлайн-роботи. Серед офісних працівників України 18% уже пробували роботу в цифровому форматі та прагнуть перейти на неї повністю, а половина розглядають таку роботу як додаткове джерело доходу [51].

Хоча цифрова економіка відкриває нові перспективи для працівників, вона також викликає занепокоєння через ризики для системи соціального захисту. У порівнянні з іншими видами зайнятості, 65% фрілансерів зазначають, що робота на цифрових платформах дозволяє їм краще балансувати професійне та особисте життя. Понад половина фрілансерів (55%) задоволені такими умовами роботи, а основними перевагами є гнучкий графік та можливість працювати з дому (34%). Серед інших чинників задоволення — можливість обирати завдання, велика кількість доступних проєктів (12%) та додатковий дохід (10%). Проте основними причинами незадоволення є нестабільність заробітку, відсутність єдиних стандартів оплати (16%), а також недостатня кількість замовлень і конкуренція з іншими фрілансерами (6%) [51].

Перехід до цифрової економіки та інновацій на робочих місцях може створити основу для стабільного економічного зростання. Проте, для цього необхідні не тільки технологічні зміни, а й розвиток організаційних підходів та підтримка професійного зростання працівників. Важливим аспектом стає створення «гідних робочих місць», які передбачають соціальні гарантії та можливості для особистого розвитку.

У коротко- та середньостроковій перспективі слід приділити увагу підтримці активної зайнятості та переходу від вразливої самозайнятості до більш стабільних робочих місць. Зміни у регуляторній політиці можуть сприяти фінансуванню малих і середніх підприємств та нових підприємницьких кластерів. Також доцільно зосередитися на профорієнтаційній роботі з молоддю, що допоможе їй обрати професії майбутнього. Розширення можливостей для перекваліфікації, розвиток нових навичок і комплексні заходи на ринку праці також стають актуальними [52, с. 5-12].

Сприяння цифровізації зайнятості та створення гнучких умов можливе через розбудову широкої цифрової інфраструктури. Важливими інструментами для цього є соціальні мережі, платформи для спільного використання, а також цифрова інфраструктура у сферах культури, охорони здоров'я та освіти, що дозволяє працівникам брати участь в економіці на гнучких умовах.

2.3 Дослідження основних проблем і викликів нестандартної зайнятості в контексті цифровізації економіки в Україні

Нестандартні форми зайнятості, включаючи фріланс, платформну працю, віддалену роботу та роботу як фізична особа-підприємець (ФОП), стали важливим компонентом сучасного ринку праці. Підвищений попит на гнучкість і незалежність у трудових відносинах значно посприяв поширенню цих форм зайнятості.

Однак, такі форми праці не лише забезпечують нові можливості для робітників, але й створюють серйозні виклики, зокрема у сфері правового

захисту, стабільності доходів, соціального захисту та добробуту працівників.

У доповіді МОП зазначено, що нестандартна зайнятість поширена як в розвинених, так і в країнах, що розвиваються, де вона забезпечує доступ до додаткового джерела доходу [53]. За даними Open Assembly, більшість фрілансерів обирають цей вид зайнятості через можливість керувати власним часом та місцем роботи [54].

До основних викликів нестандартної зайнятості в Україні відносяться наступні:

- соціальний захист і відсутність трудових прав. Один з головних викликів для працівників нестандартної зайнятості – це брак належного соціального захисту, включаючи відсутність оплачуваної відпустки, страхування та пенсійних виплат. Багато фрілансерів працюють без офіційного працевлаштування, що виключає їх з державних соціальних програм. За дослідженнями МОП, нестандартні працівники більш вразливі до економічних змін, зокрема під час пандемії COVID-19 [53];

- нестабільність доходів та фінансові ризики. Робота на платформах і фріланс відрізняються непередбачуваним обсягом робочого навантаження, що часто призводить до нерегулярного доходу. Фрілансери зазначають, що їм важко планувати фінанси через «рваний» графік, коли періоди високої зайнятості змінюються періодами без роботи. У звіті Remote відзначається, що 38% фрілансерів регулярно стикаються з проблемою відсутності стабільних проєктів [55];

- відсутність стандартних трудових прав і колективного захисту. На відміну від штатних працівників, фрілансери та працівники платформ позбавлені колективного захисту, включаючи право на профспілкове представництво. Це знижує їхні можливості захищати свої права, особливо у випадку несправедливих умов праці або невиплати заробітної плати. Фрілансери часто страждають від ізоляції та відсутності підтримки з боку колективу.

Основні проблеми і виклики нестандартної зайнятості в Україні наведені на рисунку 2.8.



Рисунок 2.8 – Основні проблеми і виклики нестандартної зайнятості в Україні

Незважаючи на виклики, нестандартні форми зайнятості забезпечують певні переваги. Наприклад, більшість фрілансерів відзначають можливість самостійно обирати робочий час як важливий чинник, що сприяє їхньому задоволенню роботою. Ця гнучкість особливо важлива для жінок, які часто поєднують роботу з домашніми обов'язками.

У відповідь на поширення нестандартної зайнятості, такі організації, як МОП, рекомендують країнам удосконалювати трудове законодавство, щоб забезпечити соціальний захист для всіх працівників, незалежно від їхнього статусу. Зокрема, необхідні політичні заходи для забезпечення доступу до охорони здоров'я, страхування та пенсійного захисту для фрілансерів і працівників платформ.

Після 2021 року Україна внесла зміни в трудове законодавство для регулювання нестандартної зайнятості, включаючи дистанційну роботу, гнучкий робочий час, роботу з дому та роботу фізичних осіб-підприємців (ФОП). Основні положення містяться у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [56], який регулює дистанційну та надомну роботу, а також у ряді поправок до Кодексу законів про працю (КЗпП), що розглядають потреби працівників у гнучкості, соціальному захисті та безпеці праці.

Цей Закон розділяє дистанційну роботу, де працівник працює поза межами офісу у будь-якому зручному для нього місці, та надомну роботу, яка має фіксоване робоче місце, визначене роботодавцем, наприклад, у помешканні працівника. При цьому роботодавець має забезпечити працівника необхідним обладнанням або відшкодувати витрати на виконання обов'язків у віддаленому форматі. Закон також дозволяє працівникам з дітьми або тим, хто постраждав від дискримінації на роботі, запитувати перехід на дистанційну роботу.

Для працівників доступний гнучкий графік, який передбачає обов'язкові робочі години і додаткові «плаваючі» години, коли працівник може самостійно планувати роботу. Це може бути введено як за запитом працівника, так і за ініціативи роботодавця у випадку надзвичайних ситуацій, наприклад, під час карантину.

У разі зупинки роботи через зовнішні обставини, включаючи карантинні заходи, працівникам передбачена мінімальна виплата, еквівалентна двом третинам тарифної ставки. Однак при зупинці роботи внаслідок небезпечних умов для життя працівнику має виплачуватись повний середній заробіток [56].

Попри оновлення законодавства, залишаються питання щодо визначення відповідальності за робочі умови під час дистанційної роботи. Закон не охоплює аспекти охорони праці та безпеки інформації, а також не розглядає випадки віддаленої роботи з-за кордону. Крім того, працівники віддаленої зайнятості

несуть повну відповідальність за пошкодження обладнання, наданого роботодавцем, що може бути фінансово обтяжливим.

Загалом, ці зміни відображають прагнення України адаптувати трудові стандарти до сучасних умов ринку праці, але є необхідність у подальшій деталізації прав і обов'язків для нестандартних форм зайнятості.

Правовий статус працівників нестандартної зайнятості в Україні регулюється недостатньо. Працівники платформ, такі як кур'єри Glovo, часто вважаються самозайнятими або ФОПами, що виключає їх із традиційного трудового законодавства. Це призводить до відсутності соціальних гарантій, зокрема лікарняних, оплачуваних відпусток і пенсійного забезпечення.

Крім того, суди в Україні часто відмовляють у визнанні таких відносин трудовими, що перешкоджає працівникам у відстоюванні своїх прав. Як порівняння, у деяких країнах ЄС, наприклад, в Іспанії, застосовується презумпція трудових відносин у випадках роботи через цифрові платформи, що забезпечує працівникам захист [57, с. 77–89].

Також проблемою є відсутність в українському законодавстві чітких норм щодо дистанційної роботи та взаємодії між роботодавцем і працівником через платформи. Умови роботи, доступ до навчання та кар'єрного зростання, а також механізми вирішення трудових спорів залишаються недостатньо визначеними. Відсутність таких норм ускладнює захист прав працівників, особливо в умовах кризових ситуацій, як-от війна чи енергетичні перебої [58, с. 112–126].

Однією з ключових проблем є оподаткування доходів працівників платформної зайнятості. Як зазначають дослідники, зареєстровані як ФОПи працівники несуть повну відповідальність за сплату податків і соціальних внесків. Проте це не вирішує проблеми недоотримання податків до бюджету та створює перешкоди для стабільного фінансування соціальних програм.

Невизначеність правового статусу працівників нестандартної зайнятості в Україні створює низку викликів як для працівників, так і для держави. Вдосконалення трудового законодавства, зокрема в частині платформної роботи

та самозайнятості, є важливим кроком до забезпечення їхніх соціальних та економічних прав.

Соціальна незахищеність є одним із ключових викликів для працівників нестандартної зайнятості, таких як фрілансери, працівники платформ, дистанційні працівники та самозайняті особи. Ці форми праці стають дедалі популярнішими в умовах глобалізації, цифровізації та кризових ситуацій, але вони не забезпечують адекватного соціального захисту, що включає доступ до пенсійного страхування, оплачуваних відпусток і страхування на випадок безробіття. У цьому тексті детально розглядаються причини, прояви та можливі шляхи вирішення цієї проблеми в Україні на основі досліджень українських науковців.

Соціальна незахищеність працівників нестандартної зайнятості полягає в обмеженому доступі до базових соціальних гарантій, таких як оплачувані лікарняні, страхування від нещасних випадків, пенсійне забезпечення та інші пільги, доступні штатним працівникам. Більшість таких працівників працюють як фізичні особи-підприємці (ФОП), що передбачає спрощене оподаткування, але не забезпечує повного соціального захисту [59, с. 120–135].

Працівники цифрових платформ, таких як кур'єри Glovo, часто формально вважаються самозайнятими, хоча фактично перебувають у залежності від роботодавця. Це означає, що вони не мають доступу до лікарняних виплат чи компенсацій у разі втрати працездатності. Крім того, працівники платформ не захищені від раптового припинення співпраці з боку роботодавця, що підвищує їхню економічну вразливість.

Соціальна незахищеність має серйозні наслідки як для працівників, так і для економіки країни. Працівники нестандартної зайнятості, залишаючись поза системою соціального страхування, змушені самотійно фінансувати свої медичні витрати та забезпечувати пенсійні накопичення, що знижує їхню фінансову стійкість.

Нестача соціальних гарантій є одним із чинників, що сприяє трудовій міграції. Українські працівники часто обирають роботу за кордоном, де умови

праці є більш захищеними. Це, у свою чергу, знижує обсяги податкових надходжень до бюджету України та створює ризики для фінансової стійкості системи соціального захисту [60, с. 35–42].

Питання пенсійного забезпечення є одним із найгостріших для працівників нестандартної зайнятості. Більшість таких працівників не здійснюють регулярних внесків до Пенсійного фонду України через нестабільний дохід і відсутність вимог щодо сплати внесків. Це означає, що вони ризикують залишитись без мінімального пенсійного забезпечення в майбутньому.

Ринок праці України, зокрема в умовах нестандартної зайнятості, стикається з викликами нерегулярного доходу та непрозорих трудових відносин. Ці проблеми охоплюють низку аспектів: нестабільність доходів працівників, відсутність чітких трудових угод та механізмів соціального захисту, що погіршує економічну безпеку працівників і призводить до їхньої соціальної вразливості.

Працівники нестандартної зайнятості, зокрема фрілансери та працівники цифрових платформ, стикаються з проблемою нерегулярного доходу. Нестабільність доходів обумовлена не тільки нерівномірністю обсягів роботи, але й низькою оплатою праці. Більшість таких працівників змушені витратити майже весь дохід на базові потреби, що унеможливлює накопичення або інвестиції в освіту та професійний розвиток [61, с. 92–97].

Ситуація погіршується через неофіційний характер трудових відносин, коли працівники не отримують гарантованої оплати за виконану роботу. Це призводить до підвищення рівня економічної нестабільності серед населення та сприяє зростанню тіньової економіки.

Трудові відносини в нестандартній зайнятості часто є неформалізованими, що створює серйозні ризики для працівників. Багато українських працівників стикаються з корупцією та порушеннями з боку роботодавців, що включає не виплату заробітної плати, відсутність трудових договорів і страхування. У таких умовах працівники не мають доступу до судового захисту своїх прав.

Нерегулярний дохід і непрозорість трудових відносин мають серйозні наслідки для економіки України. Такі умови праці знижують мотивацію

працівників, погіршують продуктивність праці та сприяють зростанню соціальної напруги. Крім того, відсутність прозорості у трудових відносинах підриває довіру до роботодавців і державних інституцій [62, с. 33–45].

З точки зору національної економіки непрозорість трудових відносин зменшує податкові надходження до державного бюджету, ускладнюючи фінансування соціальних програм. Це особливо критично в умовах економічних криз, коли потреба у соціальній підтримці зростає.

Однією з ключових проблем працівників нестандартної зайнятості є обмежені можливості колективного захисту їхніх трудових прав. У контексті нестандартних форм зайнятості, таких як фріланс, платформна праця та самозайнятість, працівники часто залишаються поза системами традиційного соціального діалогу та профспілкового представництва [63, с. 45–58].

Основні проблеми у колективному захисті працівників нестандартної зайнятості можна поділити на кілька категорій:

- відсутність правового регулювання. Законодавство України не містить положень, які б сприяли об'єднанню працівників нестандартної зайнятості в профспілки. Ця прогалина обмежує їхні можливості у веденні колективних переговорів і відстоюванні прав;
- недовіра до традиційних профспілок. Традиційні профспілки в Україні, які збереглися з радянських часів, не адаптувалися до сучасних умов. Вони часто сприймаються працівниками як неефективні організації, що спричиняє низьку мотивацію до участі у профспілковій діяльності;
- фрагментація працівників. Нестандартні працівники, працюючи в різних умовах і місцях, часто мають різні інтереси, що ускладнює їхню організацію. Ця фрагментація також сприяє використанню роботодавцями різних схем оплати праці, що створює нерівність серед працівників [64, с. 89–101].

Відсутність ефективних механізмів колективного захисту призводить до погіршення умов праці, збільшення нерівності та зниження економічної стійкості працівників. У працівників, позбавлених колективного захисту, значно

нижчі шанси на отримання компенсацій у випадку трудових спорів. Це також сприяє поширенню тіньової економіки.

Працівники нестандартної зайнятості, включаючи фрілансерів, працівників цифрових платформ та дистанційних працівників, стикаються з низкою психологічних викликів. Ці виклики включають стрес від нестабільного доходу, відчуження через ізолюваність праці, тривожність через відсутність соціальних гарантій та виснаження через невизначеність у майбутньому.

Однією з ключових проблем є відчуження, що виникає через ізолюваність праці. Віддалена робота і праця через платформи значно знижують рівень соціальної взаємодії. Це може викликати емоційну відчуженість, яка згодом переростає у втрату сенсу роботи та мотивації [65, с. 56–65].

Нерегулярність доходу є джерелом стресу для працівників нестандартної зайнятості. Нестабільність праці ускладнює фінансове планування та створює постійний стрес. Це особливо актуально для працівників, які не мають додаткових джерел доходу.

Фінансова нестабільність часто поєднується з відсутністю соціальних гарантій, що збільшує тривожність і створює відчуття незахищеності.

Висока невизначеність, пов'язана з нестандартною зайнятістю, є основною причиною емоційного та фізичного вигорання. Працівники, які не мають чітких перспектив кар'єрного зростання, часто стикаються з виснаженням, що негативно впливає на їхню продуктивність [66, с. 24–31].

Відсутність стабільності у трудових відносинах призводить до зниження довіри до роботодавців і страху перед майбутнім, що з часом може стати причиною серйозних психологічних проблем.

Нестандартна зайнятість забезпечує гнучкість та нові можливості на ринку праці, проте її розвиток супроводжується серйозними викликами у сферах соціального захисту, психологічного добробуту та правового регулювання. Для вирішення цих проблем необхідні законодавчі зміни, програми підтримки та впровадження колективних механізмів захисту прав.

Висновки до розділу 2

У період повномасштабної війни ринок праці зазнав значних потрясінь, пов'язаних із: скороченням кількості робочих місць через руйнування підприємств та інфраструктури в регіонах активних бойових дій; масовою внутрішньою міграцією, яка призвела до дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили в регіональному розрізі; зростанням рівня безробіття, зокрема серед вимушено переміщених осіб; потребою адаптації трудових відносин до нових реалій, що проявилось у використанні таких інструментів, як призупинення трудових договорів та перехід до гнучких форм зайнятості.

Цифровізація економіки України, що розвивалася ще до війни, під час кризи набула нових аспектів. Основними тенденціями стали: зростання популярності дистанційної роботи, що дозволило продовжувати діяльність багатьом підприємствам; активізація платформної зайнятості, зокрема фрілансу та роботи на міжнародних цифрових платформах, що дало змогу українцям отримувати доходи навіть у період війни; поява нових категорій зайнятих, які використовують цифрові інструменти як основний спосіб отримання доходу.

Зростання цифрової зайнятості виявило низку викликів, серед яких недостатність нормативно-правового регулювання нових форм зайнятості, таких як платформна та дистанційна робота, відсутність соціального захисту для працівників нестандартних форм зайнятості, що загострилося в умовах війни, необхідність адаптації системи оподаткування та соціального забезпечення до нових умов праці, ризики тінізації доходів працівників цифрової сфери.

Цифровізація трудової сфери України є стратегічно важливим напрямом, який може стати рушієм розвитку ринку праці та економіки загалом. Однак її ефективне впровадження вимагає вдосконалення нормативно-правового регулювання, забезпечення соціального захисту працівників та стимулювання навчання і перенавчання кадрів. Це сприятиме формуванню стійкого та конкурентоспроможного ринку праці, що відповідає сучасним викликам і потребам суспільства.

З УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

3.1 Удосконалення регулювання зайнятості в контексті повоєнного відновлення України

Ринок праці України зазнав значних змін через масштабні руйнування, викликані війною, масову міграцію населення, зниження рівня зайнятості та руйнацію економічної інфраструктури. Відновлення зайнятості в повоєнний період стане важливим фактором для стійкого економічного зростання. У цьому контексті ключовими питаннями залишаються регулювання ринку праці, впровадження нових підходів до зайнятості, а також інтеграція осіб, які повертаються із закордону або з фронту.

Війна значно вплинула на основні показники ринку праці. Зокрема, спостерігається скорочення чисельності працездатного населення, міграція кваліфікованих кадрів за кордон, а також зниження економічної активності через руйнування інфраструктури. Як зазначають науковці, ключовими факторами, які визначатимуть стан ринку праці, є тривалість військових дій, масштаби руйнувань, швидкість відновлення економіки та виробничих потужностей, а також повернення українських мігрантівувати, що війна призвела до значних втрат людського капіталу, включаючи загибель людей, втрату здоров'я, а також тривале перебування громадян у зонах бойових дій. Масштабна зовнішня міграція посилює ці проблеми, адже частина працездатного населення залишається за кордоном, шукаючи стабільні умови для життя та праці .

Ключовою умовою відновлення ринку праці є відновлення людського потенціалу як за кількісними, так і якісними характеристиками. Масова міграція українців у країни ЄС створила нові виклики, пов'язані з необхідністю реінтеграції громадян після повернення. За даними опитувань, рішення про повернення залежить від умов працевлаштування в Україні, рівня соціальної підтримки, а також успішного використання міжнародної допомоги для

створення робочих місць [67, с. 25-31].

Важливо, щоб держава створювала ефективні програми працевлаштування для різних категорій громадян, включаючи демобілізованих військових, осіб з інвалідністю та громадян, які втратили роботу внаслідок війни. Такий підхід має базуватися на сучасних моделях регулювання зайнятості, зокрема на впровадженні адаптивних форм праці, гнучких умов роботи та розвитку малого і середнього бізнесу. Особливу увагу слід приділити реінтеграції військовослужбовців, які повертаються з фронту. Це передбачає створення спеціалізованих програм перекваліфікації, надання психологічної підтримки, а також адаптацію умов праці для осіб з інвалідністю. Міжнародний досвід свідчить, що інтеграція ветеранів потребує комплексного підходу, який включає співпрацю держави, громадських організацій і бізнесу [68, с. 12-19].

Міжнародна допомога може стати важливим інструментом для створення нових робочих місць та стимулювання економіки. Наприклад, кошти можуть бути спрямовані на розвиток підприємницької діяльності, реалізацію інфраструктурних проектів, а також підвищення кваліфікації працівників. Ефективне використання цих ресурсів сприятиме поверненню українців із закордону, оскільки забезпечить стабільність та перспективи розвитку.

У сучасних умовах регулювання праці має бути адаптованим до нових викликів. Зокрема, необхідно впроваджувати програми гнучкої зайнятості, які дозволять громадянам поєднувати професійну діяльність із особистими потребами. Важливим аспектом є також розвиток платформної зайнятості, яка стала популярною під час війни, а також впровадження сучасних механізмів підтримки малого бізнесу [69, с. 18-24].

Відновлення ринку праці в Україні після війни потребує комплексного підходу. Основні напрями вдосконалення регулювання зайнятості наведені на рисунку 3.1.

Стійке економічне зростання можливе лише за умови відновлення людського потенціалу, модернізації трудових відносин та створення умов для гідної праці в Україні [70, с. 45-53].

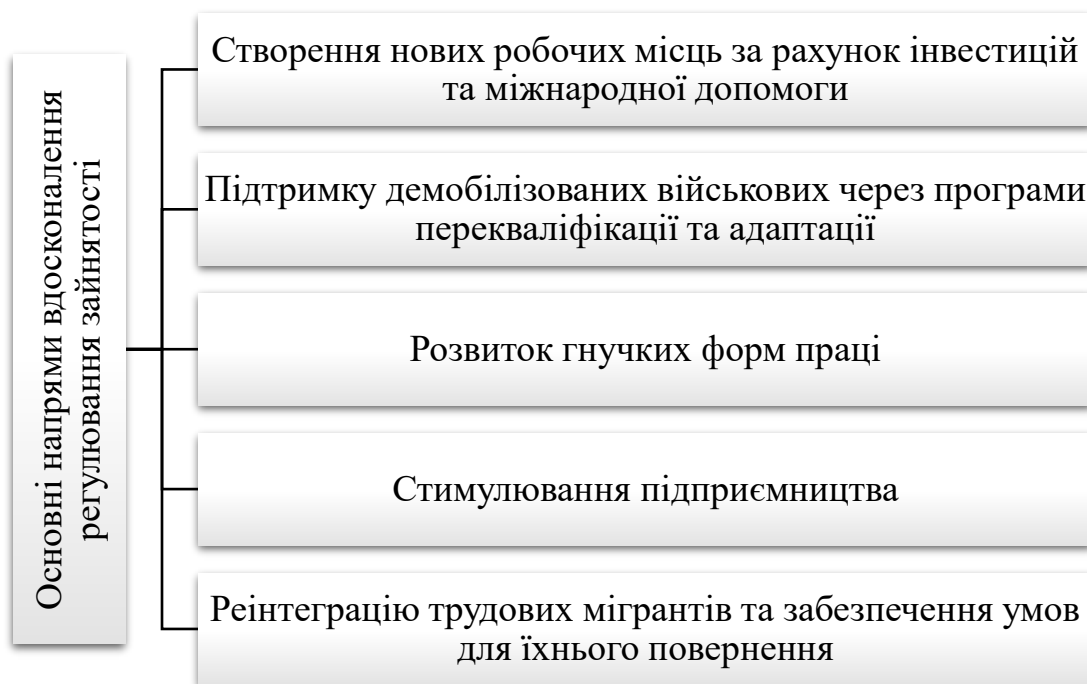


Рисунок 3.1 – Основні напрями вдосконалення регулювання зайнятості

Повоєнна відбудова України має базуватися на принципі «build back better» («відбудувати краще, ніж було»), рекомендованому Міжнародною організацією праці (МОП). Цей підхід передбачає сталий, інклюзивний та екологічно орієнтований розвиток із широким використанням розумних технологій на основі розширеної цифрової інфраструктури. Реалізація цих принципів дозволить створити конкурентоспроможну трудову сферу, яка відповідатиме сучасним глобальним викликам і забезпечить довгострокову стійкість економіки України.

Для досягнення стратегічних цілей необхідно орієнтуватися на ключові тенденції світового розвитку ринку праці. Врахування таких факторів, як цифровізація, поширення дистанційної зайнятості, платформи економіки та інтеграція екологічних стандартів, дозволить створити стійку трудову екосистему в Україні. Важливим аспектом є адаптація до нових умов зайнятості, яка передбачає гнучке планування та інтеграцію сучасних технологій у виробничі процеси.

Ключові напрями удосконалення трудової сфери наведені на рисунку 3.2.

Моніторинг і прогнозування ринку праці

- Впровадження систем для постійного моніторингу стану ринку праці та визначення потреб у робочій силі, включно з оцінкою демографічних змін, динаміки міграції, перспектив повернення ВПО та вимог до економічного відновлення

Програми стимулювання зайнятості

- Розширення ініціатив, що підтримують створення нових робочих місць, особливо в сферах, орієнтованих на інновації, екологічність та цифрові технології, з метою забезпечення довгострокової стабільності ринку праці

Цифровізація процесів зайнятості

- Використання цифрових платформ для працевлаштування, управління трудовими ресурсами, прозорості прийняття рішень та боротьби з корупцією. Цифровізація має сприяти інтеграції різних зацікавлених сторін у процесі відновлення економіки

Реінтеграція комбатантів

- Розробка програм для повернення військових до економічного життя через підвищення кваліфікації та перекваліфікацію, психологічну підтримку, адаптацію професійних стандартів і створення спеціалізованих центрів реабілітації

Навчання та перекваліфікація

- Інвестування у розвиток цифрових та професійних навичок населення, зокрема в ІТ, екологічних та інноваційних технологіях. Такі заходи сприятимуть адаптації працівників до нових вимог ринку праці

Регулювання нестандартної зайнятості

- Адаптація правового регулювання до нових форм праці, таких як дистанційна, платформна та самозайнятість, що включає забезпечення соціального захисту, боротьбу з тінізацією праці та захист прав працівників

Контроль і підтримка цифрового підприємництва

- Забезпечення умов для розвитку цифрового бізнесу як джерела нових робочих місць, одночасно створюючи механізми регуляції, які дозволять уникнути ухилення від оподаткування та інших ризиків

Рисунок 3.2 – Ключові напрями удосконалення трудової сфери

Необхідно впровадити системи постійного діагностування та моніторингу стану ринку праці, що дозволить визначати актуальні та прогнозовані потреби в робочій силі. Такий моніторинг має враховувати:

- демографічні зміни;
- внутрішнє переміщення населення та перспективи повернення внутрішньо переміщених осіб (ВПО) на свої довоєнні місця проживання;
- динаміку трудової міграції;
- потреби економічної відбудови в регіональному та галузевому аспектах.

Ці заходи дозволять збалансувати попит і пропозицію робочої сили, враховуючи обмеження, зумовлені війною.

Розширення програм підтримки зайнятості із врахуванням глобальних соціально-економічних трендів стане важливою основою для довгострокового розвитку. Зокрема, державі слід орієнтуватися на створення нових робочих місць у сферах, пов'язаних із екологічними ініціативами, цифровими технологіями та інноваційними виробництвами.

Використання цифрових технологій у відновленні трудової сфери сприятиме прозорості, ефективності та боротьбі з корупцією. Зокрема, це передбачає:

- забезпечення доступу до цифрових платформ для працевлаштування;
- ефективну комунікацію між усіма зацікавленими сторонами;
- впровадження цифрових інструментів управління трудовими ресурсами.

Розробка програм повернення до ринку праці військовослужбовців, які потребують реабілітації, є ключовим завданням. Це включає:

- створення спеціалізованих центрів перекваліфікації;
- адаптацію професійних стандартів для осіб із частковою втратою працездатності.

Реалізація таких програм дозволить забезпечити ефективну соціальну реінтеграцію комбатантів і підвищить рівень зайнятості.

Удосконалення системи освіти є важливим фактором відновлення. Впровадження програм навчання сучасним професіям, що відповідають

потребам відновлення економіки, дозволить підвищити конкурентоспроможність національного ринку праці. Особливий акцент має бути зроблений на:

- цифрових навичках для повсякденного життя;
- спеціалізованих знаннях у сферах ІТ, екологічних технологій і логістики.

Поширення дистанційної роботи, платформної економіки та самозайнятості вимагає адаптації нормативно-правової бази. Для цього необхідно розробити:

- механізми соціального захисту нових категорій працівників;
- інструменти детінізації нових сегментів ринку праці;
- системи підтримки цифрового підприємництва, які сприятимуть створенню робочих місць.

Цифрове підприємництво має стати джерелом нових робочих місць і сприяти економічному зростанню. Регуляторні механізми мають забезпечувати баланс між розвитком цієї сфери та контролем за її ефективністю, зокрема шляхом запобігання порушенням у сфері оподаткування.

Реалізація зазначених напрямів сприятиме стабілізації трудової сфери України та стане основою для повоєнного відновлення національної економіки. Відновлення ринку праці з урахуванням глобальних трендів і використанням сучасних технологій дозволить забезпечити конкурентоспроможність України на міжнародному рівні та створити умови для сталого розвитку.

Розвиток цифрової зайнятості є однією з ключових умов успішного відновлення України після війни. Ця форма економічної активності пропонує не лише нові можливості для працевлаштування, але й значно розширює доступ до ринку праці, зокрема для вразливих категорій населення. Зважаючи на глобальні тенденції і сучасні виклики, цифровізація економіки дозволить Україні не лише повернутися до довоєнних показників, а й закласти основу для сталого зростання.

Цифрова зайнятість має низку переваг, які роблять її надзвичайно актуальною в умовах повоєнного відновлення. Зокрема:

- дистанційність. Можливість працювати онлайн сприяє інтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО) і мігрантів, які повертаються до України. Люди можуть долучатися до економічної активності незалежно від географічного розташування чи фізичної мобільності;

- гнучкість. Платформи цифрової зайнятості дозволяють обирати зручний графік роботи, що є важливим для тих, хто поєднує роботу з іншими обов'язками, зокрема доглядом за дітьми чи реабілітацією після травм;

- масштабність. Через онлайн-платформи українці отримують доступ до міжнародних ринків праці, що збільшує їхні можливості для працевлаштування навіть за умов обмежених ресурсів всередині країни.

Україна зазнала значних втрат людського потенціалу через міграцію, демографічну кризу та руйнацію економіки внаслідок війни. У цьому контексті цифрова зайнятість стає важливим механізмом реінтеграції населення до економічного життя. Вона дозволяє швидко й ефективно залучити: військовослужбовців, які повертаються до мирного життя, у тому числі осіб із частковою втратою працездатності; молодь, яка має високу цифрову компетенцію й шукає перспективні професії; жінок, які прагнуть працевлаштування з урахуванням гнучкого графіка та дистанційної роботи.

Цифрове підприємництво, яке також є частиною цифрової зайнятості, стимулює розвиток регіонів і секторів, що найбільше постраждали від війни. Зокрема:

- детінізація економіки. Впровадження цифрових інструментів дозволяє регулювати нові форми зайнятості, створювати механізми соціального захисту та боротьби з корупцією;

- інновації. Розвиток цифрової економіки сприяє створенню високотехнологічних робочих місць, що відповідають глобальним трендам;

- експортні можливості. Фріланс і платформна економіка забезпечують приплив валюти в Україну через оплату послуг, що надаються для іноземних клієнтів.

Попри значні переваги, цифрова зайнятість вимагає вирішення низки проблем: недостатній рівень цифрової грамотності серед населення; обмежений доступ до якісного інтернету в регіонах, що постраждали від війни; потреба у вдосконаленні нормативно-правового регулювання, яке враховуватиме специфіку цифрової роботи.

Для максимально ефективного використання цифрової зайнятості в процесі повоєнного відновлення уряд має:

- запровадити освітні програми для підвищення цифрової грамотності населення;
- забезпечити доступ до інтернету та цифрової інфраструктури в усіх регіонах України;
- розробити нормативно-правову базу для захисту прав працівників цифрової економіки;
- стимулювати розвиток цифрового підприємництва через пільги та грантові програми.

Цифрова зайнятість є важливим ресурсом для повоєнного відновлення України. Вона сприяє економічній інтеграції населення, створює нові робочі місця, стимулює інновації та посилює конкурентоспроможність країни на глобальному рівні. Використання цього потенціалу стане ключовим елементом сталого розвитку України в післявоєнний період.

3.2 Розвиток цифрових навичок населення для сприяння цифровій зайнятості

Цифрова трансформація економіки та суспільства відіграє визначальну роль у формуванні сучасної економічної системи, створюючи нові можливості для розвитку бізнесу, державного сектору та суспільства в цілому. В Україні цей

процес має стратегічне значення, адже сприяє інтеграції до європейського простору, підвищенню конкурентоспроможності країни та покращенню якості життя громадян. Головними напрямками цифровізації є розвиток інфраструктури, набуття цифрових компетенцій, посилення сектора інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), а також інтеграція цифрових інновацій у різні сектори економіки.

Цифрові навички є основою для економічного зростання, створення нових робочих місць та підтримки інноваційного підприємництва. Їхнє оволодіння забезпечує конкурентоспроможність працівників на ринку праці та сприяє адаптації до сучасних вимог цифрової економіки. Україна вже зробила суттєві кроки для вдосконалення цифрової грамотності: реалізуються програми з навчання цифрових навичок, створюються відкриті освітні платформи, запроваджується державний моніторинг компетенцій громадян за європейськими стандартами [71, с. 51-57].

Зокрема, проєкт «Дія. Цифрова освіта» надає можливість пройти онлайн-навчання з основ цифрової грамотності, здати тестування та отримати сертифікат. Це дозволяє забезпечити доступ до цифрових технологій для широких верств населення, включаючи тих, хто раніше не мав можливості інтегруватися в інформаційне суспільство.

Попри досягнення, процес цифровізації в Україні стикається з низкою викликів. Серед них – цифровий розрив між різними соціальними групами, недостатня доступність інтернету в деяких регіонах, а також низький рівень базових цифрових навичок серед значної частини населення. Наприклад, за даними досліджень, у 2021 році 47,8% опитаних мали навички нижче базового рівня, а 11,2% взагалі не володіли цифровими компетенціями. Ці показники свідчать про необхідність посилення освітніх ініціатив, спрямованих на подолання цифрового розриву [72].

Окрім цього, важливою проблемою є захист прав працівників у сфері цифрової економіки. Нестандартні форми зайнятості, такі як фриланс чи

платформна робота, потребують додаткового правового регулювання для забезпечення соціального захисту та стабільності доходів.

Україна поступово інтегрує європейські стандарти в національну політику розвитку цифрових навичок. Урядом затверджено «Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки» та план заходів для її реалізації. Документ визначає стратегічні кроки для стимулювання внутрішнього ринку цифрових технологій, розвитку інфраструктури та цифрової освіти громадян. У 2021 році було прийнято «Концепцію розвитку цифрових компетентностей до 2025 року», яка акцентує увагу на підвищенні рівня кібербезпеки, розвитку освітніх платформ та популяризації цифрової грамотності [73, с. 201–206].

Розвиток цифрової економіки створює нові перспективи для українського бізнесу, зокрема у сферах електронної торгівлі, інтернет-маркетингу, створення ІТ-стартапів та впровадження платформних рішень для бізнесу. Водночас, цифровізація є стимулом для зростання продуктивності та ефективності бізнес-процесів, оскільки дозволяє оптимізувати витрати, підвищити якість обслуговування клієнтів та розширити ринки збуту.

Успіх цифрової трансформації в Україні залежить від активної участі громадян у цифровому середовищі. Підвищення рівня цифрової грамотності сприятиме формуванню суспільства, здатного критично мислити та ефективно використовувати сучасні технології у професійній діяльності та повсякденному житті. Це, у свою чергу, сприятиме інтеграції України до Єдиного цифрового ринку ЄС, підвищенню конкурентоспроможності на міжнародній арені та покращенню якості життя населення [74].

Цифрова трансформація є необхідною умовою для модернізації економіки України та гармонізації із європейськими стандартами. Розвиток цифрових навичок має стати пріоритетом державної політики, адже це забезпечить не лише ефективну інтеграцію до цифрового середовища, але й сприятиме економічному зростанню, підвищенню продуктивності та створенню нових можливостей для громадян. Для досягнення цих цілей необхідно забезпечити доступність якісної

цифрової освіти, подолати цифровий розрив у суспільстві та активно впроваджувати інновації у різні сектори економіки.

Розвиток цифрових навичок населення для сприяння цифровій зайнятості включає три основних напрями: створення системи підвищення цифрових навичок населення; підвищення конкурентоспроможності робочої сили на глобальному ринку; попередження викликів у сфері цифрових навичок і зайнятості (рисунок 3.3).

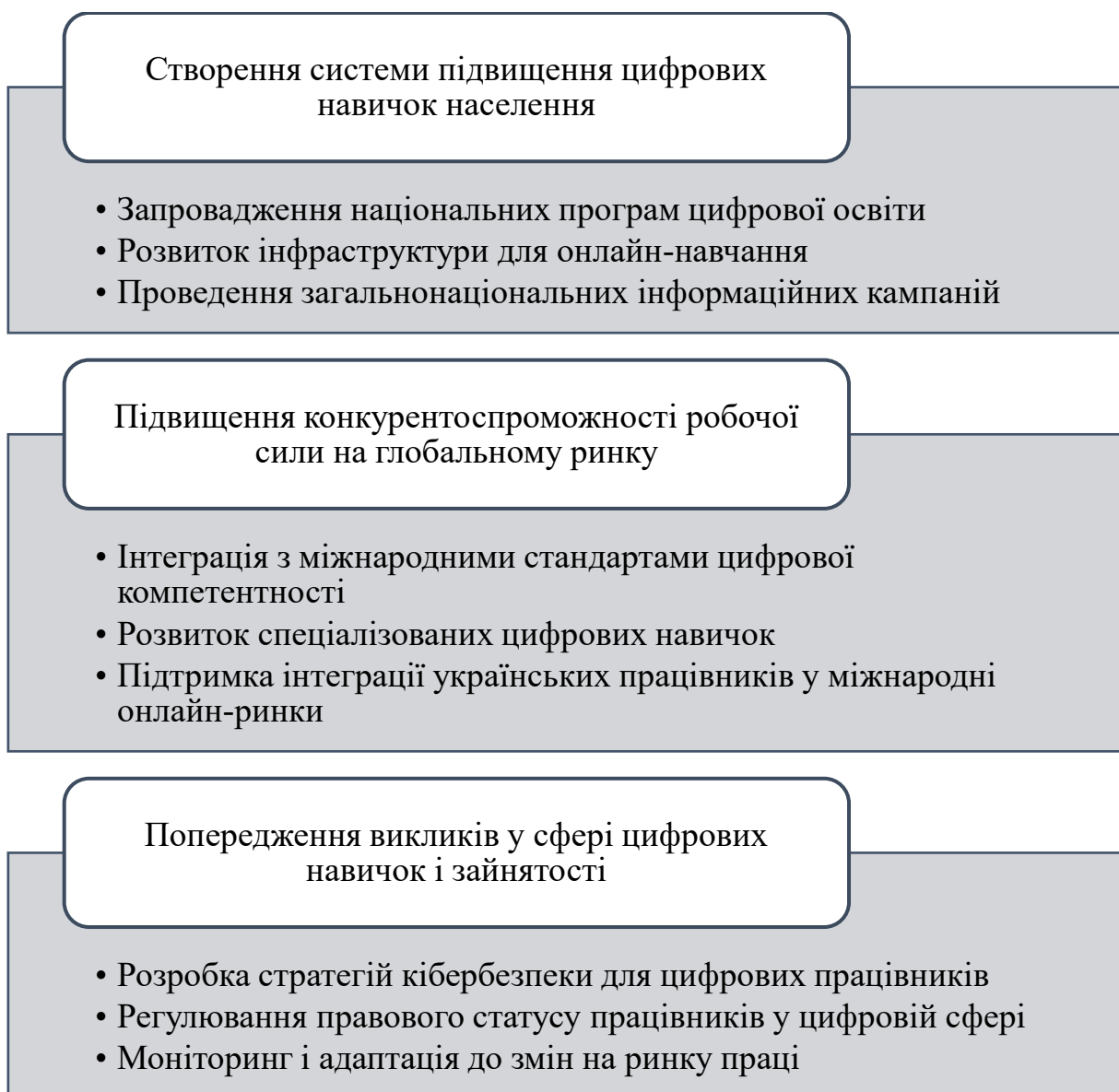


Рисунок 3.3 – Напрями розвитку цифрових навичок населення для сприяння цифровій зайнятості

Україна, яка рухається до інтеграції в цифрову економіку та суспільство, потребує кардинального вдосконалення системи цифрової освіти. Цифрова грамотність має стати фундаментом для професійного розвитку, економічного зростання та інтеграції до світової економіки. Для цього необхідно впроваджувати сучасні освітні програми, створювати інфраструктуру онлайн-навчання та проводити масштабні інформаційні кампанії.

В умовах глобальної цифровізації надзвичайно важливо переглянути наявні освітні програми та розробити нові, що відповідають сучасним викликам і технологічним тенденціям. Існуючі програми повинні бути адаптовані до різних категорій населення: школярів, студентів, працюючих і осіб пенсійного віку. Для школярів необхідно інтегрувати цифрові навички до загальноосвітніх курсів, формуючи компетенції у сфері використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), програмного забезпечення та інструментів кіберзахисту.

Доросле населення потребує можливостей для підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Наприклад, працівникам у сфері торгівлі варто надавати знання щодо роботи з цифровими платформами, а тим, хто працює у виробництві, — навички автоматизації виробничих процесів. Спеціальні програми цифрової гігієни навчають громадян убезпечувати свої дані, протистояти кіберзагрозам і ефективно використовувати ресурси Інтернету.

Окремої уваги заслуговує створення спеціалізованих навчальних програм для вразливих груп населення. Особи старшого віку, люди з інвалідністю та переселенці повинні отримувати додаткову підтримку для адаптації до цифрового середовища. Програми для цих груп мають включати як базові курси, так і навчальні матеріали, спрямовані на інтеграцію у професійне життя.

Інфраструктура є основою для розвитку цифрової освіти, і її створення має відповідати найкращим міжнародним стандартам. У першу чергу, необхідно забезпечити доступ до високошвидкісного інтернету в усіх регіонах України, включно із сільськими місцевостями та територіями, що постраждали від війни.

Онлайн-освіта стає ключовим елементом для забезпечення доступу до знань незалежно від географічного положення. Розробка відкритих платформ, таких як національні онлайн-академії, дозволить охопити широкі верстви населення. На цих платформах мають бути представлені курси з основ цифрової грамотності, спеціалізовані навчальні програми для професійних галузей, а також інтерактивні матеріали для самостійного навчання.

Особливої уваги потребують програми для професійного навчання. Наприклад, для медичних працівників варто розробити курси з використання цифрових медичних записів і телемедицини, а для освітян — програми з інтеграції цифрових інструментів у навчальний процес. Розвиток таких спеціалізованих платформ сприятиме підвищенню якості підготовки фахівців та їхньої адаптації до потреб ринку праці.

Державі також слід стимулювати приватний сектор до участі у створенні навчальної інфраструктури. Наприклад, ІТ-компанії можуть розробляти курси для підготовки нових кадрів, а бізнес-асоціації — сприяти впровадженню програм перекваліфікації.

Масштабні інформаційні кампанії мають стати основою для популяризації цифрової грамотності серед населення. Їхнє завдання — донести до громадян важливість цифрових навичок, пояснити, як вони можуть підвищити якість життя та сприяти професійному зростанню.

Такі кампанії повинні використовувати всі доступні медіа-ресурси, включно із соціальними мережами, телебаченням та друкованими виданнями. Наприклад, популяризація історій успіху людей, які завдяки цифровій освіті досягли значних результатів, може надихати інших на навчання.

Окремо слід наголосити на ролі кібербезпеки у таких кампаніях. Громадянам потрібно розповідати про ризики, пов'язані з використанням цифрових технологій, і навчати базових правил безпеки, таких як використання складних паролів, захист персональних даних та верифікація джерел інформації.

Додатковим напрямом інформаційних кампаній може стати стимулювання бізнесу до впровадження програм навчання для працівників. Роботодавцям

потрібно роз'яснювати, що інвестиції у цифрові навички персоналу сприятимуть підвищенню продуктивності, адаптації до змін і конкурентоспроможності компаній.

Підвищення цифрових навичок населення є ключовим фактором для реалізації стратегії цифрової трансформації України. Удосконалення програм цифрової освіти, розвиток інфраструктури онлайн-навчання та масштабні інформаційні кампанії створять основу для інтеграції України у світову цифрову економіку, підвищать конкурентоспроможність населення на ринку праці та забезпечать сталий розвиток суспільства в умовах глобальної цифровізації.

Підвищення конкурентоспроможності робочої сили України на глобальному ринку праці є стратегічним завданням, яке передбачає гармонійний розвиток цифрових компетенцій, інтеграцію в міжнародне економічне середовище та створення умов для сталого професійного зростання. Це завдання потребує комплексного підходу, що охоплює різноманітні аспекти — від реформ у сфері освіти до посилення співпраці між урядом, бізнесом та міжнародними організаціями.

Одним із першочергових кроків є створення національних програм, орієнтованих на підвищення рівня цифрових навичок. Ці програми мають бути розроблені з урахуванням вимог сучасного ринку праці та глобальних стандартів, таких як DigComp 2.1 або інші міжнародно визнані рамки компетенцій. Особливу увагу слід приділити розширенню можливостей для навчання спеціалізованим навичкам у галузях, які є найбільш затребуваними у світі: програмування, аналітика даних, управління цифровими платформами, кібербезпека. Навчальні курси повинні передбачати як базову підготовку, так і можливість поглибленого вивчення для фахівців, які прагнуть досягти високого рівня кваліфікації.

Інтеграція України до глобальної цифрової економіки вимагає розвитку сучасної інфраструктури для навчання. Інвестиції у створення віртуальних лабораторій, тренінгових центрів і платформ дистанційного навчання сприятимуть доступності знань для всіх категорій населення. Особливу роль

відіграють партнерства з провідними технологічними компаніями, які можуть забезпечити доступ до новітніх технологій і методик. Наприклад, співпраця з глобальними корпораціями, такими як Google, Microsoft або Cisco, може стати важливим чинником для підвищення якості підготовки фахівців.

Важливим аспектом є впровадження програм, які допомагають працівникам інтегруватися у міжнародні проєкти. Це включає створення консультаційних центрів, що сприяють розумінню специфіки глобального ринку праці, а також організацію тренінгів з культурної адаптації та бізнес-етикету. Такі програми особливо актуальні для фрилансерів та працівників, які співпрацюють через платформи на кшталт Upwork чи Fiverr, адже вони часто стикаються з труднощами під час налагодження комунікації з іноземними клієнтами.

Підтримка малого та середнього бізнесу у виході на міжнародні ринки також є ключовим напрямом. Урядові ініціативи можуть включати надання пільг для підприємств, що активно займаються експортом цифрових послуг, або створення програм грантової підтримки для стартапів, які працюють у сфері високих технологій. Такі заходи сприятимуть не лише розвитку окремих підприємств, але й загальному зростанню економіки України.

Додатково слід зазначити роль системи освіти у формуванні нових професійних стандартів. Заклади вищої та професійно-технічної освіти мають впроваджувати навчальні плани, які відповідають сучасним вимогам. Це стосується як навчання молоді, так і перепідготовки кадрів, які вже працюють у різних галузях економіки. Окремо слід виділити важливість розвитку програм, спрямованих на навчання дорослих, що дозволить їм адаптуватися до нових умов праці.

Питання забезпечення кібербезпеки є ще одним важливим викликом, що потребує уваги. Робота у цифровому середовищі пов'язана з ризиками, які можуть виникати через недостатню поінформованість працівників про загрози. Це вимагає впровадження тренінгів із кібербезпеки на всіх рівнях, від базового

до спеціалізованого, що дозволить мінімізувати ризики для бізнесу та забезпечити надійність функціонування цифрової економіки.

Підвищення конкурентоспроможності української робочої сили є стратегічно важливим завданням, яке потребує багатовекторного підходу. Інвестуючи у розвиток цифрових компетенцій, створення сучасної інфраструктури для навчання та інтеграцію до глобальних економічних процесів, Україна має змогу значно посилити свої позиції у світовій економіці, забезпечивши сталість і динамічність розвитку національного ринку праці.

Попередження викликів у сфері цифрових навичок і зайнятості залишається важливим завданням для стійкого розвитку цифрової економіки, зокрема в умовах динамічних змін на ринку праці. Першочерговим напрямом є забезпечення безпеки цифрових працівників. Освіта щодо кібербезпеки повинна стати невід'ємною частиною національних програм цифрової грамотності. Такі програми мають не лише знайомити працівників із базовими аспектами безпечного користування цифровими платформами, але й навчати їх виявляти загрози та ефективно їм протидіяти. Наприклад, працівники, які використовують дистанційні робочі середовища або працюють у платформній економіці, часто не мають доступу до централізованих корпоративних систем безпеки. Це означає, що саме знання та навички працівників стають ключовим бар'єром перед кіберзагрозами.

Розвиток культури кібербезпеки також є важливим для роботодавців, які зобов'язані створювати інфраструктуру, що відповідає сучасним вимогам захисту інформації. Інтеграція систем моніторингу, розробка внутрішніх політик із використання цифрових інструментів та регулярне навчання персоналу з питань безпеки мають бути невід'ємною складовою бізнес-стратегії компаній. Особливу увагу слід приділяти молоді, яка є активними користувачами цифрових технологій, але може недостатньо усвідомлювати ризики, пов'язані з їх використанням. Виховання відповідального ставлення до кібербезпеки у молодих працівників сприятиме їх адаптації до вимог ринку.

Другий важливий аспект – це правове регулювання працівників у цифровій сфері. В Україні, як і в багатьох країнах світу, статус фрилансерів, працівників платформної економіки або дистанційних працівників досі не має чіткого правового визначення. Це створює ряд викликів, зокрема пов'язаних із соціальним захистом, пенсійним забезпеченням та доступом до медичних послуг. Розробка спеціального законодавства, яке враховує гнучкість робочих графіків і місця виконання роботи, є нагальним питанням. Зокрема, важливо забезпечити працівників можливістю брати участь у системах соціального страхування, навіть за умов нестандартної зайнятості.

Крім того, важливим аспектом є питання авторських прав. У сфері цифрової зайнятості багато професій пов'язані зі створенням контенту, розробкою програмного забезпечення або інтелектуальних продуктів. Чітке регулювання прав на такі продукти є критичним для стимулювання творчості та захисту інтересів працівників. Законодавчі ініціативи повинні спрямовуватися на забезпечення рівних прав усіх учасників ринку праці, незалежно від формату їх зайнятості, зокрема в питаннях оподаткування та доступу до соціальних пільг.

Третій ключовий напрямок – це моніторинг змін на ринку праці та адаптація до них. Постійний аналіз цифрових тенденцій, їх впливу на структуру зайнятості та попит на професійні компетенції дозволить створювати ефективні механізми підтримки працівників у перехідних періодах. Зокрема, можуть бути створені спеціалізовані аналітичні центри, які досліджуватимуть вплив нових технологій на ринок праці. Інтеграція таких центрів у державні органи сприятиме прийняттю обґрунтованих рішень щодо розподілу ресурсів на перепідготовку працівників або розвиток нових секторів економіки.

Водночас важливо запобігати негативним наслідкам автоматизації, яка може призводити до скорочення робочих місць у традиційних галузях. Це вимагає комплексного підходу до управління людськими ресурсами, включаючи розробку стратегій для підтримки працівників, які залишилися без роботи через впровадження нових технологій. Державні програми перекваліфікації, що

орієнтовані на перспективні сфери економіки, дозволять ефективно використовувати трудові ресурси, адаптуючи їх до нових умов.

Зрештою, попередження викликів у сфері цифрових навичок і зайнятості передбачає злагоджену роботу держави, бізнесу та громадянського суспільства. Інтеграція зусиль у напрямку підвищення рівня цифрової грамотності, створення безпечного робочого середовища та впровадження інновацій у регулювання ринку праці дозволить Україні стати конкурентоспроможною на глобальному рівні. Усе це сприятиме створенню умов для стабільного розвитку цифрової економіки та забезпечення економічного зростання.

3.3 Удосконалення соціального партнерства як забезпечення розвитку сфери зайнятості в умовах цифровізації економіки

Український ринок праці поступово інтегрується у світові тенденції, вибираючи ключові інновації у сфері зайнятості. Серед них лізинг персоналу, дистанційна зайнятість і нестандартні графіки роботи, які вже стали частиною національних реалій. Гнучкість ринку праці набуває нової якості, збагачуючись різноманітними формами організації трудових відносин. Ці процеси суттєво трансформують соціально-трудова сферу, змінюючи її структуру, зміст та характер взаємодії між працівниками й роботодавцями. Разом із тим, українська економіка стикається з низкою проблем і викликів, що ускладнюють адаптацію до цих змін.

Однією з ключових перешкод є висока частка тіньового ринку праці, що охоплює незареєстровані форми зайнятості та неофіційні виплати. Відсутність належного соціального страхування для таких працівників створює серйозні ризики. Крім того, використання мінімальної заробітної плати як бази для розрахунку соціальних виплат посилює нерівність і вразливість працівників, особливо у сфері, що активно цифровізується. Ще однією проблемою є значний розмір єдиного соціального внеску, який стимулює ухилення від сплати податків.

Сучасні цифрові трансформації, які змінюють зміст праці та структуру ринку, супроводжуються виникненням нових форм зайнятості, таких як платформна економіка та віддалена робота. Ці форми створюють можливості для розвитку, але також породжують ризики. В Україні спостерігається недостатня правова регламентація таких моделей, що ставить працівників у вразливе становище. Для розв'язання цих проблем необхідно реформувати систему соціального захисту, щоб вона відповідала новим реаліям.

Вирішення цих завдань можливе через розробку інноваційних платформ соціального діалогу між державою, роботодавцями, працівниками та громадськими організаціями. Це передбачає створення прозорих механізмів взаємодії та комунікації, спрямованих на гармонізацію інтересів усіх сторін. Досвід Європейського Союзу, зокрема імплементація положень Угоди про асоціацію, може стати орієнтиром для України в цьому напрямі. Важливим аспектом є гармонізація українського законодавства з нормами ЄС у сфері цифрової економіки, що передбачає створення сучасної та ефективної правової бази [75].

Крім того, стратегічне планування реформ має фокусуватися на пріоритетних аспектах соціально-трудової сфери. Це потребує залучення широкого кола зацікавлених сторін, що сприятиме підвищенню ефективності заходів і оптимізації ресурсів. Створення інтегрованих рішень, орієнтованих на довгострокову перспективу, є важливим для забезпечення сталого розвитку ринку праці в умовах цифровізації.

Переходячи від теоретичних концепцій до практичних кроків, важливо враховувати специфіку українського ринку та адаптувати міжнародний досвід до локальних умов. У цьому контексті особливу роль відіграє здатність держави забезпечити прозорість і результативність реформ, створюючи ефективні механізми підтримки як для працівників, так і для роботодавців.

Впровадження моделі взаємодії місцевих органів влади, бізнесу та суспільства на основі партнерства може сприяти комплексному регулюванню ситуації на регіональних ринках праці. Такий підхід дозволить:

- встановити критерії ефективності взаємодії між владою, бізнесом і громадянським суспільством;
- розвивати культуру та ідеологію соціального партнерства в трудовій сфері та суспільстві в цілому;
- створити сприятливий інвестиційний клімат;
- забезпечити умови для зростання добробуту населення, підтримки малого та середнього бізнесу, а також зміцнення середнього класу;
- сприяти оздоровленню морального клімату в суспільстві, боротьбі з корупцією, зміцненню законності та відновленню довіри до державних інституцій;
- підвищити продуктивність праці та покращити якість людського капіталу;
- сприяти зростанню суспільного добробуту.

Успішність реформ залежить від врахування соціального контексту, в якому вони впроваджуються. Проте в Україні спостерігається низка труднощів, зокрема негативне сприйняття реформ громадянами через загальну недовіру до державних процесів.

Особливо це проявляється у сфері цифрових трансформацій. Україна значно відстає від розвинених країн за ключовими показниками, такими як розвиток цифрової економіки, впровадження кібербезпеки, реалізація концепції «Індустрія 4.0», цифровізація у сферах освіти, праці, торгівлі, безпеки, а також розвиток цифрової інфраструктури, ринку праці та цифрових компетенцій.

В трудовій сфері загострюються суперечності між державою, роботодавцями та профспілками. Роботодавці фокусуються на оптимізації витрат через цифровізацію, держава концентрується на оподаткуванні нових форм зайнятості, а профспілки не адаптуються до викликів цифрової економіки. Як результат, рівень довіри до профспілок залишається низьким, що ускладнює діалог і соціальну стабільність. За даними Центру ім. Разумкова, лише 25,7% опитаних у 2019 році висловили довіру профспілкам [76].

Також спостерігається зниження добробуту найманих працівників, що посилює ризики радикалізації соціальних протестів і дестабілізації в окремих галузях. Це свідчить про необхідність комплексного підходу до вирішення проблем зайнятості та доходів населення, які є ключовими для зростання життєвого рівня та зниження ризиків бідності [76].

Аналіз організаційного забезпечення регулювання трудоворесурсної ситуації в Україні свідчить про широкий спектр повноважень державних органів, однак існує брак скоординованості їхніх дій у контексті покращення якості людських ресурсів. Крім того, недостатня узгодженість дій між органами різних рівнів є спільною проблемою для інших учасників соціально-трудова відносин.

У таких умовах пряме запозичення європейських моделей соціального діалогу не може забезпечити стабільний розвиток сфери зайнятості. Для досягнення значних результатів необхідне впровадження соціальних інновацій, здатних адаптувати традиційні підходи до взаємодії учасників ринку праці. Такі інновації повинні забезпечувати гнучкість та адаптивність моделі соціального діалогу, враховуючи глобальні та локальні зміни. Європейський досвід демонструє зниження ефективності централізованих моделей і посилення ролі децентралізованих, проте для України ця тенденція не може бути безумовним орієнтиром.

Сучасний український соціальний діалог потребує сильної ролі держави для вирішення ключових проблем. Водночас необхідно враховувати, що зміни в соціально-економічному середовищі, спричинені цифровими трансформаціями, відбуваються дуже швидко, тому підхід має бути випереджальним. Традиційні форми соціального діалогу вже не здатні вирішувати проблеми постіндустріального суспільства, тому важливо інтегрувати сучасні цифрові інструменти, такі як е-врядування. Це сприяє прозорості ухвалення рішень, доступу до інформаційних ресурсів та активній участі соціальних партнерів.

Соціально-інноваційний підхід до моделі соціального діалогу має враховувати:

- поєднання світового досвіду з урахуванням українських реалій;

- інтеграцію принципів соціального діалогу, публічного діалогу та соціальної відповідальності;
- використання цифрових технологій, е-врядування та створення цифрової платформи соціального діалогу.

Перехід до платформи соціально відповідального партнерства може стати основою для інновацій у соціальному захисті. Це сприятиме не лише оптимізації бюджетних витрат, але й підвищенню соціальної відповідальності суспільства. Такий підхід також дозволить перейти від патерналізму до партнерства між державою, бізнесом і громадянами, забезпечуючи ефективне управління соціальною допомогою.

Платформа соціально відповідального партнерства стане важливим інструментом для реалізації всебічного соціального діалогу в українському суспільстві та забезпечення збалансованого розвитку ринку праці й зайнятості. Вона дозволить суттєво підвищити ефективність ініціатив, спрямованих на вирішення пріоритетних завдань соціального й сталого розвитку.

Основні напрями та заходи включають:

а. забезпечення гідної праці в умовах цифрових трансформацій:

- 1) створення інституцій для прогнозування потреб ринку праці. Національні й регіональні структури зможуть ефективно передбачати попит на фахівців та кваліфікації;
- 2) синергія освіти та бізнесу. Завдяки участі роботодавців у підготовці кадрів та аналізу освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці, освіта стане більш адаптованою до сучасних викликів;
- 3) підвищення гнучкості освіти. Упровадження системи безперервного навчання, що дозволить працівникам середнього й старшого віку здобувати нові компетенції для роботи у високотехнологічних галузях;
- 4) прогнозування потреб у робочій силі. Розробка системних прогнозів, які враховують демографічні та міграційні процеси, забезпечить ефективне планування зайнятості та підготовки кадрів;

5) посилення зв'язку освіти та ринку праці. Система освіти, включаючи професійно-технічну, буде орієнтована на актуальні потреби роботодавців. Це включає формування статистичних баз для прогнозування розвитку трудового потенціалу.

б. правове регулювання трудових відносин у цифровій економіці:

1) цифрові трудові права. Включення особливостей праці й зайнятості в умовах цифровізації до Трудового кодексу дозволить зменшити правові прогалини;

2) контроль за дотриманням трудового законодавства. Розвиток державного нагляду та запобігання порушенням, таким як заборгованість із заробітної плати;

3) реформування пенсійної системи. Створення накопичувальної системи забезпечить кращу фінансову стабільність громадян;

в. посилення соціальної безпеки та вдосконалення соціального захисту:

- соціальна відповідальність бізнесу. Збереження соціальної та культурної інфраструктури територій, підтримка місцевих ініціатив і створення робочих місць;

- адресний підхід до надання допомоги. Соціальні виплати будуть орієнтовані на інтеграцію осіб у ринок праці та підвищення їхньої конкурентоспроможності.

г. регулювання ринку інноваційної праці;

1) актуалізація трудового законодавства. Оновлення стандартів використання робочої сили та перегляд контрактів із урахуванням змін, пов'язаних із цифровими технологіями;

2) формування концепції «smart-підприємств». Визначення таких підприємств і створення податкових пільг для стимулювання інновацій;

3) стимулювання професійної мобільності. Перепідготовка кадрів і розвиток програм професійного зростання дозволять зменшити диспропорції на ринку праці;

4) інтеграція цифрових технологій. Залучення механізмів електронного врядування допоможе знизити рівень корупції та підвищити довіру до державних інституцій.

г. соціальний діалог та інноваційні підходи:

1) розвиток партнерства між працівниками, роботодавцями та державою. Досягнення балансу інтересів через прозорий соціальний діалог, спрямований на інтеграцію інновацій;

2) підтримка профспілок. Розвиток виробничої демократії, створення рад трудових колективів і зміцнення ролі незалежних профспілкових об'єднань;

3) громадський контроль. Участь громадськості у вирішенні конфліктних ситуацій і забезпеченні справедливого розподілу ресурсів праці.

У межах цих ініціатив соціальні партнери обговорюють формування єдиного цифрового ринку в Україні, який має потенціал створити фундамент для сталого розвитку та інновацій у сфері зайнятості.

Забезпечення збалансованого розвитку сфери праці та зайнятості в Україні вимагає впровадження соціально-інноваційного підходу. Цей підхід передбачає створення сучасних моделей, інструментів і механізмів для ефективної взаємодії учасників ринку праці, соціально-трудова та економічних відносин. Реалізація таких механізмів охоплює низку стратегічних напрямів [77, с. 392-409]:

- модернізація соціально-трудова відносин: соціально відповідальне партнерство як основа інтеграції ресурсів і взаємодії учасників ринку праці; об'єднання принципів соціального діалогу, державно-приватного партнерства та соціальної відповідальності для сталого соціально-економічного розвитку;

- розвиток соціального діалогу: створення нових моделей соціального діалогу, які враховують сучасні виклики цифровізації; впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у механізми взаємодії суб'єктів ринку праці; створення цифрової платформи соціального діалогу на національному рівні, заснованої на досвіді країн ЄС;

- розширення суб'єктів впровадження соціальних інновацій: залучення нових соціальних груп та організацій до процесів управління ринком праці; інтеграція інститутів громадянського суспільства для реалізації проектів, що сприяють розвитку зайнятості;
- розробка інноваційної комунікаційної платформи: впровадження інструментів цифрових технологій для розширеного діалогу між учасниками ринку праці; реалізація положень Угоди про асоціацію з ЄС щодо співробітництва у сфері зайнятості;
- залучення додаткових ресурсів: формування фінансової підтримки соціальних проектів із залученням держави, бізнесу та громадянського суспільства; створення умов для розвитку навичок, які відповідають вимогам цифрового середовища.

Запропоновані заходи формують основу для побудови системи, яка відповідає викликам сучасності, та сприяють підвищенню рівня соціального захисту, ефективності праці та конкурентоспроможності економіки України.

Висновок до розділу 3

Ринок праці України знаходиться на етапі глибокої трансформації, викликаній наслідками війни. Необхідно розробити комплексні механізми регулювання зайнятості, які б враховували відновлення економічної активності, інтеграцію вимушено переміщених осіб та адаптацію до нових реалій. Це включає створення програм професійної перепідготовки, підтримки підприємництва та стимулювання зайнятості в постраждалих регіонах.

Підвищення цифрової грамотності є пріоритетним завданням для забезпечення конкурентоспроможності працівників на сучасному ринку праці. Розвиток цифрових компетенцій населення сприятиме не лише адаптації до умов цифровізації, але й зменшенню цифрового розриву, розширенню можливостей працевлаштування в ІТ-секторі, фрілансі та на платформних ринках. Держава та

роботодавці мають зосередитись на навчальних ініціативах, зокрема через партнерства з навчальними закладами та міжнародними організаціями.

Сучасні виклики вимагають посилення ролі соціального партнерства як ключового механізму забезпечення стабільності ринку праці. Залучення до взаємодії держави, роботодавців, профспілок та громадських організацій дозволить досягти збалансованості інтересів, сприяти розвитку трудових відносин у цифровому середовищі та створити ефективні інструменти для соціального захисту працівників у нових умовах.

Інтеграція сучасних технологій у сферу зайнятості, зокрема створення цифрових платформ соціального діалогу, сприятиме посиленню взаємодії суб'єктів ринку праці.

ВИСНОВКИ

Отримані результати дослідження дають змогу сформулювати наступні висновки:

1. У роботі досліджено трансформаційні процеси, які цифровізація привносить в економіку, та її вплив на зайнятість. Визначено ключові характеристики цифрової економіки, такі як автоматизація, розвиток платформної економіки та використання великих даних. Цифровізація стає ключовим чинником трансформації сучасної економіки, створюючи нові форми виробничих відносин і способів праці. Обґрунтовано, що цифровізація виступає рушійною силою економічного зростання та створює нові можливості для зайнятості, водночас генеруючи виклики у сфері трудових відносин.

2. Охарактеризовано нові форми зайнятості, зокрема гіг-економіку, фріланс і дистанційну роботу. Показано, що цифровізація розширює доступ до ринку праці, знижує бар'єри для участі в економічній діяльності, але водночас сприяє зростанню нестандартних форм праці. Підкреслено, що такі зміни вимагають розробки нових підходів до соціального захисту працівників.

3. Проаналізовано основні механізми регулювання зайнятості, зокрема через систему податкових пільг, інститути соціального партнерства та державні програми перекваліфікації. Показано, що цифровізація потребує адаптації цих інструментів до нових реалій ринку праці, необхідності впровадження цифрових платформ для посередництва на ринку праці та моніторингу зайнятості.

4. Проведено аналіз змін на ринку праці під впливом повномасштабної війни, зокрема скорочення робочих місць, міграцію працездатного населення та зростання рівня безробіття. Визначено ключові проблеми, такі як нестача робочої сили в окремих регіонах та нерівномірний доступ до ринку праці. Обґрунтовано необхідність стабілізації зайнятості, зокрема через підтримку малого бізнесу та створення програм для працевлаштування ВПО.

5. Визначено зростання частки працівників, задіяних у гіг-економіці, платформній зайнятості та ІТ-секторі. Зазначено, що цифровізація відкриває нові можливості для участі на міжнародному ринку праці, але водночас підсилює нерівність у доступі до ресурсів і технологій. Необхідно стимулювати цифровізацію в усіх галузях економіки через освітні ініціативи та підтримку технологічних стартапів.

6. Виявлено, що нестандартна зайнятість у цифровій економіці часто супроводжується нестабільністю доходів, недостатнім соціальним захистом і неврегульованістю трудових відносин. Обґрунтовано необхідність розробки нормативної бази для регулювання таких форм зайнятості та забезпечення прав працівників.

7. Запропоновано комплекс заходів для стимулювання зайнятості, включно зі створенням нових робочих місць через відновлення зруйнованої інфраструктури, розвиток аграрного сектору та індустрії. Акцентовано на ролі цифрових технологій у прискоренні процесу відновлення та залученні інвестицій.

8. Аналіз підкреслив недостатній рівень цифрової грамотності серед населення, що є бар'єром для інтеграції в цифрову економіку. Обґрунтовано необхідність створення національної програми цифрової освіти, яка включатиме курси для різних вікових категорій населення. Підкреслено роль перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників у адаптації до змін, викликаних цифровізацією.

9. Розглянуто механізми співпраці між державою, роботодавцями та працівниками для вирішення проблем ринку праці в умовах цифровізації. Запропоновано посилити роль соціального діалогу та створити цифрові платформи для координації інтересів сторін соціального партнерства.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Іванченко Н.О., Кудрицька Ж.В., Рекачинська К.В. Бізнес-моделі в умовах цифрових трансформацій. *Вчені записки ТНУ В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. Том 31 (70). № 3 (20). С. 185-190.
2. Лук'яненко Д., Павловський Д., Сидоренко О. Цифровий імператив розвитку глобальної економіки. *Міжнародна економічна політика*. 2023. № 2. С. 7-26.
3. Базиліук А. В. Розвиток цифрових платформ та пріоритети національної економічної політики. *Вісник Національного транспортного університету*. 2020. № 2. С. 10-15.
4. Новікова Н. Дьяченко О., Гончаренко О. Цифрові платформи як драйвер розвитку економіки. *Scientia Fructuosa*. 2023. № 4. С. 47-66.
5. Дубина М.В., Попело О.В., Тарасенко О.О. Інституційні трансформації фінансової системи України в умовах розвитку цифрової економіки. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2021. № 1(25). С. 91-105.
6. Шкільняк К. Теоретичні основи сучасної парадигми цифровізації української економіки. *Вісник економіки*. 2024. Вип. 2. С. 106-115.
7. Піддубний Є. В. Вплив цифрової трансформації української економіки на бізнес-моделі підприємств. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2023. Вип. 5. С. 45-50.
8. Сіренко К. Ю., Товстиженко О. В. Впровадження новітніх технологій та інновацій як основа інтенсивного економічного відтворення національної економіки. *Науковий вісник Сіверщини. Серія : Освіта. Соціальні та поведінкові науки*. 2019. № 1. С. 83-94.
9. Олешко А. А. Ключові імперативи державного управління цифровим розвитком. *Держава та регіони. Серія : Державне управління*. 2019. № 3. С. 87-91.

10. Гринченко О.Ю. Зайнятість населення як об'єкт статистичного вивчення. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream.pdf> (дата звернення: 13.10.2024).
11. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ : Знання, 2012. 559 с.
12. Куцеволова М. В. Фактори впливу на зайнятість населення регіонів: можливості використання при формуванні політики зайнятості. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 2. С. 225-236.
13. Закерничний П. І. Поняття та форми зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: : Право*. 2014. Вип. 25. С. 100-103.
14. Щукін О. Поняття, види та форми зайнятості: загальнотеоретичний аспект. *Юридичний вісник*. 2016. № 3. С. 41-46.
15. Цифрова економіка. Вплив ІКТ на людський капітал та формування компетентностей майбутнього. Монографія / За ред.. д.е.н., проф. Л.Л.Антонюк, д.е.н., проф. Д.О.Ільницького, А.О.Севастьяк. Київ: КНЕУ, 2021. 337 с.
16. Азьмук Н. А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки. *Modern economics*. 2020. № 19. С. 6-13.
17. Бресєва Є. М. Новітні форми зайнятості в умовах сучасного ринку праці України. *Економічні інновації*. 2017. Вип. 64. С. 37-40.
18. Алексєєнко І. Г. До питання про правове регулювання трудових відносин в гіг-економіці України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2021. № 3. С. 129-135.
19. Матвійшин Є. Розвиток gig-економіки в умовах цифровізації. *Збірник наукових праць ЛОГОΣ*. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/article/view/17239> (дата звернення: 13.10.2024).

20. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.

21. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2013. 252 с.

22. Близнюк В. В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку : дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.03. Київ, 2020. 568 с.

23. Левицька О., Мульська О., Іванюк У. Стимулювання ефективної зайнятості в умовах поширення соціальної вразливості. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія : Проблеми економіки та управління*. 2021. Т. 5, № 2. С. 34-45.

24. Тюленев С. А. Механізм регулювання ринку праці в умовах системної кризи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 6(3). С. 107-109.

25. Коваль С. П. Державне регулювання зайнятості та безробіття на ринку праці. *Економічний вісник університету*. 2016. Вип. 28(1). С. 107-114.

26. Куцеволова М. В. Державне регулювання ринку праці в сегменті малого та середнього бізнесу: дис. ... к. е. н. : 08.00.03. Дніпро, 2021. 250 с.

27. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність: колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р. В. Войтович та К.В. Дубич. Київ, 2020. 480 с.

28. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ключові елементи державного механізму регулювання ринку праці в контексті забезпечення продуктивної зайнятості. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2021. № 2. С. 55-61.

29. Мантур-Чубата О. С., Ваганова Л. В. Ринок праці України в умовах воєнного стану. *Економіка і регіон*. 2022. № 2. С. 81-87.

30. Робоча сила за статтю, типом місцевості та віковими групами. *Державна служба статистики України*. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 30.10.2024).

31. Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf (дата звернення: 30.10.2024).

32. Українські біженці. Майбутнє за кордоном та плани на повернення. *Центр економічної стратегії*. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/ukra%D1%97nski-bizhenczi.-%E2%80%8Bmajbutn%D1%94-za-kordonom-ta-plani-na-povernennya.-tretya-hvilya-doslidzhennya.pdf> (дата звернення: 30.10.2024).

33. Ділові очікування підприємств. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/ua/publications?page=1&perPage=5&search=&document=&pubCategory=10&keywords=&created_from=&created_to= (дата звернення: 30.10.2024).

34. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. *Європейська Бізнес Асоціація*. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/> (дата звернення: 30.10.2024).

35. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. *Work.ua*. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667> (дата звернення: 30.10.2024).

36. Трекер економіки України під час війни. *Ces.org.ua*. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/> (дата звернення: 30.10.2024)

37. Дашборд з надання послуг. *Державна служба статистики*. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/profanalis> (дата звернення: 30.10.2024)

38. Що треба знати про український ринок праці у 2024 році? *Budni.robota.ua* URL: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robota-ua> (дата звернення: 30.10.2024)

39. Статистика зарплат. *Work.ua*. URL: <https://www.work.ua/stat/salary/?time=year> (дата звернення: 30.10.2024).

40. Шепелева А. Працевлаштування ВПО: проблеми й особливості. URL: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpo-problemi-j-osoblivosti/a-68895031>

(дата звернення: 30.10.2024)

41. Хворостяний В. С. Дослідження сучасного стану ринку праці та змін в структурі зайнятості працівників іт-галузі економіки України. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2024. № 13. URL: https://reicst.com.ua/pmt/issue/view/issue_13_2024 (дата звернення: 30.10.2024).

42. Беловолченко А. Понад 50% ІТ-компаній не проводили релокацію, зокрема через неможливість виїзду айтівців за кордон — дослідження. *dou.ua* URL: <https://dou.ua/lenta/news/relocation-of-it-companies/> (дата звернення: 30.10.2024).

43. Динаміка ІТ-індустрії під час війни: результати IT Research Ukraine 2023. *itcluster.lviv.ua* URL: <https://itcluster.lviv.ua/dynamika-it-industriyi-pid-chas-vijny-rezultaty-it-research-ukraine-2023/> (дата звернення: 30.10.2024).

44. Хандусенко Н. Антологія українського ІТ: 10 слайдів про те, як розвивається індустрія технологій. *dev.ua* URL: <https://dev.ua/news/antolohiia-ukrainskoho-it-10-slaidiv-pro-te-iak-rozvyvaietsia-industriia-tekhnologii-1710434979> (дата звернення: 30.10.2024).

45. Ринок праці 2023: найменше вакансій за 5 років, але +15% нетехнічних за рік/ *dou.ua* URL: <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2023/> (дата звернення: 30.10.2024).

46. Зарплати українських розробників — зима 2024. *dou.ua* URL: <https://dou.ua/lenta/articles/salary-report-devs-winter-2024/> (дата звернення: 30.10.2024).

47. Соколовський І. Ринок праці України через півтора року повномасштабної війни: нестандартна зайнятість та цифровізація. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2023. №4. С. 89-106.

48. Про доходи та зайнятість українців. Вересень, 2022. *Factum Group*. Проект *YOUkraina*. URL: <https://youkraina.com.ua/> (дата звернення: 30.10.2024).

49. Використання цифрових пристроїв та технологій. Червень, 2023. *Factum Group. Проект YOUNA*. URL: <https://youkraina.com.ua/> (дата звернення: 30.10.2024).

50. OSH Pulse. Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer. *European Agency for Safety and Health at Work*. URL: https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fosha.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FEurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces_en.pdf&embedded=true&chrome=false&dov=1 (дата звернення: 30.10.2024).

51. Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. *ILO*. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635370.pdf (дата звернення: 30.10.2024).

52. Гук Л. П., Біліченко С. П. Гнучкі форми зайнятості та мобільність робочої сили в умовах економічної нестабільності. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2022. Вип. 2. С. 5-12.

53. World Employment and Social Outlook 2023: The value of essential work. *ILO*. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-2023-value-essential-work> (дата звернення: 30.10.2024).

54. Global Survey on Freelancing. *Open Assembly*. URL: <https://open-assembly.com> (дата звернення: 30.10.2024).

55. Remote's Global Freelancer Report. *Remote*. URL: <https://remote.com/blog/freelancer-report> (дата звернення: 30.10.2024).

56. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу». Верховна рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text__ (дата звернення: 30.10.2024).

57. Шумило М. Презумпція трудових відносин у нестандартній зайнятості. *Журнал права і суспільства*. 2023. Вип. 5. С. 77–89.
58. Симутіна Ю. В. Проблеми та перспективи регулювання платформної роботи. *Юридична наука*. 2023. Вип. 1. С. 112–126.
59. Мульгіна О. Стан правового регулювання самозайнятості в Україні. *Науковий вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Юридичні науки*. 2023. № 15. С. 120–135.
60. Ярошенко О. Трудова міграція з України: економіко-правові шляхи протидії. *Часопис економічних досліджень*. 2019. № 4. С. 35–42.
61. Пашенко О., Жарикова О. Нерівномірність доходів домогосподарств в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2021. № 1 (30). С. 92–97.
62. Дегтярьова О. Експертні дослідження заробітної плати в Україні. *Журнал управлінських студій*. 2022. Т. 3. № 2. С. 33–45.
63. Черноус С., Тищенко О. Концепт трудового колективу в сучасних умовах. *Економіка і право*. 2023. Вип. 18. С. 45–58.
64. Здановський В. Завдання імплементації міжнародних норм охорони праці в Україні. *Часопис права і управління*. 2022. № 3. С. 89–101.
65. Ловочкіна А. Здатність до дій у стресовій ситуації як професійна компетенція соціального працівника. *Вісник Національного університету «Києво-Могилянська академія»*. Серія: Соціальні науки. 2017. Вип. 42. С. 56–65.
66. Глушченко М. П. Роль профспілок у захисті трудових прав в умовах розвитку цифрової економіки. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 18. Економіка і право. 2021. Вип. 36. С. 24–31.
67. Колот А. М., Германчук П. М. Соціальні аспекти регулювання зайнятості в умовах кризи. *Економіка України*. 2022. № 3. С. 25–31.
68. Мельник В. Перспективи реінтеграції демобілізованих військових на ринок праці. *Соціально-економічні виклики*. 2023. № 5. С. 12–19.
69. Панченко Т. О. Демографічні виклики України: вплив війни на ринок праці. *Ринок праці та зайнятість*. 2023. № 2. С. 18–24.

70. Слепченко О. Людський капітал як основа післявоєнного відновлення економіки. *Наукові праці НАН України*. 2023. № 7. С. 45–53.

71. Мостова А. Д., Тараненко І. В., Щолокова Г. В. *Цифрова трансформація бізнесу і суспільства: роль цифрових навичок. Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2023. Вип. 4. С. 51-57.

72. Цифрова грамотність населення України. Звіт за результатами загальнонаціонального опитування. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/2625-doslidzenna_2021_ukr.pdf (дата звернення: 30.10.2024).

73. Хандій О.О. Стан, проблеми та перспективи розвитку цифрових компетентностей населення в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2020. Випуск 34. С. 201–206.

74. Ляшенко В.І., Вишневський О.С. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку: монографія. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2018. 252 с.

75. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля успішних реформ. *Роботодавець*. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemy-ta-perspektyvy-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-tapublichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html> (дата звернення: 30.10.2024).

76. Оцінка громадянами ситуації в країні та діяльності влади, рівень довіри до соціальних інститутів та політиків *Центр Разумкова*. URL: <http://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-krainita-diialnosti-vlady-riven-doviry-do-sotsialnykh-institutiv-ta-politykiv-2> (дата звернення: 30.10.2024).

77. Панькова О., Касперович О., Іщенко О. Соціальновідповідальне партнерство як інноваційна платформа забезпечення розвитку сфери зайнятості в умовах глобальних цифрових трансформацій. *Журнал європейської економіки*. 2020. Т. 19, № 2. С. 392-409.