

УДК 331.5:004.8

Капустян І.В.¹

¹ доц. НУ«Одеська юридична академія»

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Ринок праці України зазнає глибоких змін під впливом цифрової трансформації економіки. Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, штучного інтелекту, платформної зайнятості та дистанційних форматів роботи зумовлює появу нових тенденцій і викликів. Ці процеси формують потребу в оновленні системи управління людськими ресурсами, адаптації політик зайнятості та створенні умов для розвитку цифрових компетенцій працівників.

Цифрова економіка – це економічна система, в якій ключову роль відіграють цифрові технології, інформаційні ресурси та мережеві взаємодії. Вона передбачає не лише автоматизацію виробництва, а й глибоку зміну соціально-трудових відносин. Як зазначають Шкурат М.Є. та Юровицький Я.О. [1, с. 130], цифрова трансформація економіки впливає на вимоги до компетенцій працівників і структуру зайнятості. Цифрова грамотність стає базовою умовою конкурентоспроможності на сучасному ринку праці. Високотехнологічні сектори формують запит на новий тип працівника – креативного, адаптивного, з аналітичним мисленням і цифровими навичками.

Однією з ключових тенденцій ринку праці в Україні є зростання частки дистанційної роботи. Пандемія COVID-19 лише прискорила процес діджиталізації, але стало використання цифрових платформ залишилося як домінантна форма зайнятості. Згідно з даними досліджень [2, с. 147], у більшості розвинених країн формується нова парадигма організації праці, де головними активами є знання та гнучкість.

Цифровізація економіки зумовлює формування нових характеристик системи трудових відносин.

По-перше, у межах цифрової зайнятості виникають нові форми конкуренції на ринку праці: між висококваліфікованими фахівцями, які постійно вдосконалюють професійні навички, а також між роботодавцями, що змагаються за залучення працівників із розвиненими інтелектуальними, емоційними та цифровими компетентностями.

По-друге, цифровий ринок праці створює майже необмежений простір для трудової мобільності, яка набуває віртуального характеру. Така цифрова мобільність забезпечує більш повну реалізацію потенціалу працівників і скорочує витрати роботодавців.

По-третє, цифрова зайнятість характеризується високою інноваційністю, динамізмом і творчим потенціалом. Вона сприяє розвитку

новаторських ідей і виступає чинником зростання як окремої особистості, так і глобальної економіки.

По-четверте, цифровий ринок праці має специфічну демографічну структуру: зменшується гендерна нерівність і зростає частка молоді серед економічно активного населення. Віртуальні платформи забезпечують соціальну взаємодію, задовольняючи потреби молодого покоління у комунікації.

По-п'яте, цифрова зайнятість виступає механізмом балансування попиту й пропозиції робочої сили на національному та міжнародному рівнях, знижуючи рівень безробіття завдяки відсутності територіальних обмежень.

Попри позитивні ефекти цифровізації, існує низка викликів. По-перше, спостерігається суттєвий розрив між рівнем цифрових компетенцій у різних груп населення. Старші працівники та сільське населення мають обмежений доступ до цифрових технологій. По-друге, законодавча база не встигає за динамікою змін.

Ще однією проблемою є освітній розрив між системою вищої освіти та реальними потребами цифрового ринку. Багато дослідників підкреслюють, що вітчизняні університети повільно інтегрують цифрові компоненти у навчальні програми [3, с. 144]. Це створює бар'єри для підготовки кадрів, здатних працювати в нових умовах.

Вирішення проблем цифрової трансформації ринку праці потребує активної державної політики. Необхідно створити умови для розвитку цифрової інфраструктури, розширення доступу до інтернету та підтримки програм цифрової освіти. Також важливим є стимулювання перепідготовки працівників через державні програми 'навчання впродовж життя'. Формування цифрової культури та підтримка інновацій у сфері праці мають стати стратегічними напрямами державної політики.

Вплив цифрових трансформацій на ринок праці має суперечливий і неоднорідний характер, що проявляється по-різному у різних секторах економіки. Цифровізація не лише змінює структуру зайнятості, а й зумовлює появу нових професій, трансформацію трудових функцій та модифікацію вимог до кваліфікації працівників.

Згідно з прогнозами, цифрова трансформація не призведе до тотального скорочення робочих місць, а радше спричинить перерозподіл трудових ресурсів між сферами діяльності. Зменшення попиту на робочу силу у традиційних галузях супроводжується зростанням потреби у фахівцях ІТ-сектору, цифрової аналітики, кібербезпеки, обробки даних, штучного інтелекту та дистанційного управління виробничими процесами.

Одним із ключових викликів сучасного етапу є цифрові розриви на ринку праці, що проявляються як невідповідність між попитом на працівників із цифровими компетентностями та реальною пропозицією таких

кадрів [4, с. 10]. Ці дисбаланси посилюються різною швидкістю адаптації освітніх, інституційних і корпоративних систем до нових вимог цифрової економіки.

Таким чином, ефективна політика у сфері зайнятості має бути спрямована на розвиток системи цифрової освіти, підвищення кваліфікації працівників, підтримку професійної мобільності та адаптацію інститутів ринку праці до умов цифрової трансформації.

Трансформація ринку праці України в умовах цифрової економіки є складним багаторівневим процесом. Вона супроводжується появою нових форм зайнятості, зміною вимог до працівників і посиленням ролі цифрових навичок. Проте цифровізація породжує і нові ризики: нерівність у доступі до технологій, нестабільність зайнятості, освітню невідповідність. Подолання цих викликів потребує ефективної взаємодії держави, бізнесу та освітнього сектору. Комплексна політика цифрової зайнятості має стати ключовим чинником конкурентоспроможності України у XXI столітті.

Водночас трансформація економіки в бік цифровізації підсилює ризики у сфері зайнятості. Основним є можливе зростання безробіття через автоматизацію та використання штучного інтелекту. Проте цифрова трансформація створює нові галузі, професії й можливості для розвитку людського потенціалу.

Особливої уваги потребує зайнятість осіб старшого віку, які менш схильні до освоєння цифрових технологій і становлять групу ризику. Тому необхідним є розвиток нових моделей навчання, зокрема безперервного, а також удосконалення системи соціально-трудових відносин для ефективного використання цифрових технологій у всіх сферах діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шкурат М.Є. Трансформація сучасного ринку праці в умовах цифрових трансформацій економіки / М.Є. Шкурат, Я.О. Юровицький // *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка*. – 2023. – №25. – с. 128-134.
2. Lymar V. Transformation of labor relations in the conditions of formation of digital economy. / V. Lymar, Yu. Demianova // *Економіка і організація управління*. – 2020. – №1(37). – с. 139-148.
3. Соболев В.М. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки / В.М. Соболев, І.О.Мусіюк // *Бізнесінформ*. – 2020. – №10. – с. 143-148.
4. Степура Т. Цифрові розриви ринку праці в умовах індустріальних змін і цифровізації економіки. / Т. Степура, Н. Дідух, О. Дериколенко, І. Дегтярьова // *Механізм регулювання економіки*. – 2024. – №2(104). – с. 7-17.