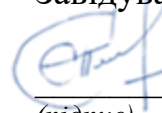


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ**

До захисту допустити:

Завідувач кафедри



Ланська С.П.

(підпис)

(ПІБ завідувача кафедри)

«18» листопада 2025 р.

СУЧАСНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

Комплексна кваліфікаційна робота

здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»

**Частина 1. «Структурні трансформації зайнятості в умовах переходу до
інформаційного суспільства»**

Виконавець: Костянтин КОРДОНЕЦЬ

Науковий керівник: Валерія ПОДУНАЙ

Частина 2. «Вплив диджиталізації на розвиток світового ринку праці»

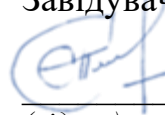
Виконавець: Сергій КОРДОНЕЦЬ

Науковий керівник: Валерія ПОДУНАЙ

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ**

До захисту допустити:

Завідувач кафедри



Ланська С.П.

(підпис)

(ПІБ завідувача кафедри)

«18» листопада 2025 р.

**«Структурні трансформації зайнятості в умовах переходу до
інформаційного суспільства»**

Кваліфікаційна робота здобувача вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти освітньо-професійної програми

«Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньо-професійної програми)

Кордонця Костянтина Івановича

(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

Науковий керівник:

Подунай В.В., к.ekon.наук, доцент

(прізвище, ініціали, науковий ступінь, вчене звання)

Рецензент:

Шкурат М.Є., канд.ekon.наук, доцент,

завідувач кафедри міжнародних

економічних відносин ДонНУ

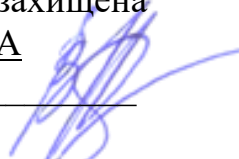
імені Василя Стуса

(прізвище, ініціали, науковий ступінь, вчене звання, місце роботи)

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою Відмінно 90 А

Секретар ЕК _____

«19» грудня 2025 р.



Київ – 2025

**МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ**

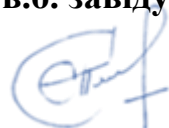
Рівень вищої освіти другий (магістерський)

Шифр та назва спеціальності 051 «Економіка»

Освітньо-професійна програма Управління персоналом та економіка праці

ЗАТВЕРДЖУЮ

в.о. завідувача кафедри к.економ. наук, доцент,
(науковий ступінь, вчене звання)



(підпис)

Світлана ЛАНСЬКА

(ПІБ завідувача кафедри)

«11» лютого 2025 р.

ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Кордонець Костянтин Іванович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Структурні трансформації зайнятості в умовах переходу до інформаційного суспільства
керівник роботи Подунай В.В., к.економ.наук, доцент, доцент кафедри економіки праці, затверджені наказом Маріупольського державного університету від «30» грудня 2024 р. №884

2. Строк подання здобувачем роботи грудень 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи (мета, об'єкт, предмет)

Метою кваліфікаційної роботи є формування теоретико-методичних підходів та практичних рекомендацій щодо визначення напрямів структурних трансформацій зайнятості в умовах переходу до інформаційного суспільства.

Об'єктом дослідження є зайнятість в умовах переходу до інформаційного суспільства.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні і прикладні засади трансформації зайнятості в умовах переходу до інформаційного суспільства.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

Розділ 1: Розкрити теоретичні засади зайнятості в інформаційному суспільстві

Розділ 2: Провести аналіз зайнятості в інформаційній економіці

Розділ 3: Визначити напрями трансформації зайнятості в інформаційному суспільстві

5. Консультанти розділів роботи

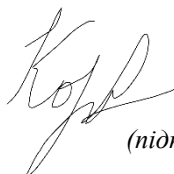
Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1			
2			
3			
Висновки, Вступ, література			

6. Дата видачі завдання: «11» лютого 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	розкрити теоретичне підґрунтя формування інформаційного суспільства;	Квітень 2025 р.	виконано
2.	вивчити зайнятість як економічну категорію;	Квітень 2025 р.	виконано
1.	окреслити нові форми зайнятості на ринку праці;	Травень 2025 р.	виконано
2.	визначити динаміку інформатизації світової економіки;	Травень 2025 р.	виконано
3.	провести аналіз сучасних трансформації зайнятості в Україні;	Червень 2025 р.	виконано
4.	визначити світову динаміку зайнятості в інформаційній економіці;	Липень 2025 р.	виконано
5.	окреслити перспективи трансформації структури зайнятості в умовах інформаційного суспільства;	Вересень 2025 р.	виконано
6.	визначити вплив інформаційної економіки на трансформацію.	Жовтень 2025 р.	виконано
7.	Оформлення роботи	Листопад 2025 р.	виконано

Здобувач


(підпис)

Костянтин КОРДОНЕЦЬ

(прізвище та ініціали)

Науковий керівник роботи


(підпис)

Валерія ПОДУНАЙ

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Кордонець К.І. Структурні трансформації зайнятості в умовах переходу до інформаційного суспільства – Кваліфікаційна магістерська робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна магістерська робота на здобуття ступеня вищої освіти другого (магістерського) спеціальності 051 «Економіка» ОПП «Управління персоналом та економіка праці». Маріупольський державний університет, Київ, 2025.

Роботу присвячено розвитку теоретико-методичних підходів та розробці практичних рекомендацій щодо визначення напрямів структурних трансформації зайнятості в умовах переходу до інформаційного суспільства.

В роботі досліджено теоретичне підґрунтя зайнятості в інформаційному суспільстві, визначено зайнятість як економічну категорію, окреслено нові форми зайнятості. Робота містить результати аналізу динаміки інформатизації світової економіки та аналіз сучасних трансформацій зайнятості в Україні та світі. Виокремлено перспективи трансформації структури зайнятості в умовах інформаційного суспільства, а також визначено вплив інформаційної економіки на трансформацію стратегій управління людськими ресурсами.

Ключові слова: зайнятість, платформова зайнятість, інформаційна економіка, трансформація, цифровізація, управління людськими ресурсами.

SUMMARY

Kordonets K.I. Structural transformations of employment in the conditions of transition to the information society. – Master's thesis as a manuscript.

Master's thesis for the degree of higher education of the second (master's) specialty 051 "Economics" OPP "Personnel Management and Labor Economics." Mariupol State University, Kyiv, 2025.

The work is devoted to the development of theoretical and methodological approaches and the development of practical recommendations for determining the directions of structural transformations of employment in the conditions of transition to the information society.

The work explores the theoretical basis of employment in the information society, defines employment as an economic category, and outlines new forms of employment. The work contains the results of the analysis of the dynamics of informatization of the world economy and the analysis of modern transformations of employment in Ukraine and the world. The prospects for the transformation of the employment structure in the information society are highlighted, and the impact of the information economy on the transformation of human resource management strategies is also determined.

Keywords: employment, platform employment, information economy, transformation, digitalization, human resource management.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАЙНЯТОСТІ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ	8
1.1 Теоретичне підґрунтя формування інформаційного суспільства	8
1.2 Зайнятість як економічна категорія	14
1.3 Нові форми зайнятості на ринку праці	20
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ	33
2.1 Динаміка інформатизації світової економіка	33
2.2 Аналіз сучасних трансформації зайнятості в Україні.....	42
2.3 Світова динаміка зайнятості в інформаційній економіці.....	50
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ	62
3.1 Перспективи трансформації структури зайнятості в умовах інформаційного суспільства	62
3.2 Вплив інформаційної економіки на трансформацію стратегій управління людськими ресурсами	69
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ІКТ – Інформаційно-комунікаційні технології

ІІІ – штучний інтелект

ГІІ – Глобальний інноваційний індекс

R&D – дослідження і розробки

ФОП – фізична особа-підприємець

HR – Human Resources, людські ресурси

ВОІС – Всесвітня організація інтелектуальної власності

МВФ – Міжнародний валютний фонд

МОП – Міжнародна організація праці

ВСТУП

Актуальність теми дослідження зумовлена кардинальними змінами, які відбуваються на світовому та національному ринках праці під впливом становлення інформаційного суспільства. Стрімке впровадження ІКТ, штучного інтелекту та автоматизації докорінно трансформує структуру зайнятості, спричиняючи зникнення традиційних професій і одночасну появу нових форм праці, таких як фріланс або платформна зайнятість.

Дослідження цих структурних трансформацій вимагає розробки адекватних механізмів систем перекваліфікації та освітніх стратегій для формування цифрових компетенцій. Розуміння перспектив і ризиків цих змін необхідне для забезпечення конкурентоспроможності економіки, соціальної стабільності та мінімізації технологічного безробіття в Україні та світі.

Метою кваліфікаційної роботи є формування теоретико-методичних підходів та практичних рекомендацій щодо визначення напрямів структурних трансформації зайнятості в умовах переходу до інформаційного суспільства.

Відповідно до мети в роботі поставлено і вирішено відповідні *завдання*:

- розкрити теоретичне підґрунтя формування інформаційного суспільства;
- вивчити зайнятість як економічну категорію;
- окреслити нові форми зайнятості на ринку праці;
- визначити динаміку інформатизації світової економіки;
- провести аналіз сучасних трансформації зайнятості в Україні;
- визначити світову динаміку зайнятості в інформаційній економіці;
- окреслити перспективи трансформації структури зайнятості в умовах інформаційного суспільства;
- визначити вплив інформаційної економіки на трансформацію.

Об'єктом дослідження є зайнятість в умовах переходу до інформаційного суспільства.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні і прикладні засади трансформації зайнятості в умовах переходу до інформаційного суспільства.

Методологічну основу дослідження складають фундаментальні положення економічної науки, публікації провідних українських та іноземних вчених з тематики дослідження. В роботі використано загальні та спеціальні методи дослідження, зокрема метод аналізу й синтезу, наукового узагальнення, статистичного аналізу та ін.

Практичне значення роботи полягає у тому, що отримані результати дослідження сприятимуть розвитку підходів щодо вивчення структурних трансформацій зайнятості в умовах переходу до інформаційного суспільства.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що на засадах проведеного аналізу запропоновано логіко-структурну схему впливу інформатизації на ринок праці, яка відображає, що інформатизація через такі чинники, як автоматизація, розвиток дистанційної роботи та гнучких форм зайнятості, кардинально трансформує ринок праці, в результаті виникає гостра необхідність у підвищенні кваліфікації працівників та адаптації системи освіти до зростаючого попиту на нові професії.

Публікації. За результатами дослідження автором взято участь у науково-практичній конференції: Кордонець К. Трансформація зайнятості в інформаційній економіці. *Дебют: Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2025* / За заг. ред. д.політ.н., проф. Трофименка М.В., к.пед.н., доц. Демидової Ю.О. Київ, 2025. 176 с. С. 126-129 (додаток А).

Кваліфікаційна робота є результатом самостійної роботи автора.

Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 81 найменування. Загальний обсяг роботи становить 90 сторінок, включає 15 рис., 9 табл., додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАЙНЯТОСТІ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

1.1. Теоретичне підґрунтя формування інформаційного суспільства

Сучасна епоха позначена глибокими трансформаціями у взаємовідносинах людини та інформації. Ці зміни спричинені стрімким розвитком технологій і збільшенням обсягу світових знань. З 70–80-х років XX століття в наукових та публіцистичних джерелах активно обговорюється якісно новий стан суспільства, який отримав назву «інформаційне суспільство». У цій новій формації інформація та засоби її передачі перетворилися на фундаментальний ресурс для прогресу в усіх галузях людської діяльності. Інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) являють собою комплекс технічних рішень, що дозволяють істотно прискорити процес інформаційного обміну, що, своєю чергою, стимулює динамічне накопичення нових знань. Знання та інновації виступають головними рушіями технологічного прогресу, який визначає ефективність функціонування будь-якої держави на глобальній арені XXI століття.

Термін «інформаційне суспільство» був вперше запропонований професором Токійського технологічного інституту Ю. Хаяші на початку 1970-х років. Широкого визнання він набув завдяки публікаціям американського економіста Ф. Махлупа [1]. Незважаючи на тривалий час існування концепції інформаційного суспільства, досі відсутнє єдине узгоджене бачення щодо її місця у цивілізаційному розвитку, і це викликано двома основними факторами: по-перше, розбіжностями у секторальній структурі суспільного виробництва, яку різні дослідники поділяють на три, чотири або п'ять сегментів (секторів), а по-друге, пріоритетом ресурсних блоків, оскільки трактування цієї категорії залежить від того, який із ключових ресурсних блоків інформаційного суспільства – чи то технологічний, інформаційний,

інноваційний, економічний, культурний чи будь-який інший – вважається домінуючим або визначальним.

Характеристика інформаційного суспільства через призму секторальної структури виробництва може ґрунтуватися на трисекторній моделі, яку запропонував К. Кларк у 1942 році та яка включає видобувний, обробний сектори та сектор послуг; згідно з цією моделлю та з урахуванням сучасних тенденцій, дослідники, як-от І. Масуда та Ю. Хаяши, розглядають інформаційне суспільство як складову постіндустріального суспільства, продукт якого міститиме суттєву інформаційну складову, що стане основою суспільного розвитку і призведе до позитивних соціальних перетворень, причому деякі вчені уточнюють, що ознаки нового інформаційного суспільства в період існування постіндустріального з'явилися лише на третій стадії його розвитку, що відповідає 90-м рокам XX століття [2].

На противагу цьому підходу, прихильники чотирифакторної моделі (зокрема З. Бжежинський, Д. Белл, Е. Тоффлер) досліджують інформаційне суспільство крізь призму четвертого сектору суспільного виробництва – сектору інтелектуальних послуг, який слідує за третім сектором традиційних послуг постіндустріального суспільства і характеризується заміною праці та капіталу на інформацію та знання. Особливістю ж дослідження інформаційного суспільства в рамках п'ятисекторної моделі є те, що третій, четвертий та п'ятий сектори – це сектори послуг, проте послуги третього сектору мають матеріальний характер (побутові, комунальні, транспортні, торговельні), задовольняють стандартні потреби, не пов'язані зі створенням принципово нової інформації та належать до постіндустріального суспільства, тоді як четвертий та п'ятий сектори пов'язані з нематеріальними та інтелектуальними послугами й виконують процес створення інформації; основна відмінність між ними полягає в тому, що четвертий сектор задовольняє поточні потреби в інформації шляхом використання необхідної освіти та відповідних навичок, тоді як п'ятий виконує завдання на

перспективу, послуговуючись нестандартним мисленням та авторським підходом [3].

Окрім вже зазначених особливостей, для опису відмінностей сучасного типу суспільства від попередніх дослідники використовують різні підходи до трактування категорії інформаційного суспільства: наприклад, Ф. Вебстер виділяє технологічний, економічний, професійний, просторовий і культурний підходи, тоді як А. Дафф пропонує інформаційно-економічний, інформаційний потік та інформаційно-технологічний, а К. Мей пропонує більш універсальну систему опису через складові соціальної революції, нової економіки, інформаційної політики та розпаду держави. Важливо, що ці підходи не є взаємовиключними, і більшість дослідників обґрунтовують свої визначення інформаційного суспільства, спираючись саме на технологічні, економічні та інформаційні критерії, оскільки найбільш очевидні перетворення відбуваються саме в цих сферах життєдіяльності, породжуючи формування соціуму нового типу. Зокрема, такі вчені, як Д. Белл, М. Кастельс, М. Маклюен, Р. Стоуньєр, Е. Тоффлер, М. Порат [4] вбачають ключову відмінність інформаційного суспільства від постіндустріального саме в технологічній складовій, що проявляється у зростанні кількості комунікацій. При цьому вони наголошують, що кількість створюваної інтелектуальної продукції суттєво не змінилася порівняно з попередніми періодами, але спостерігається значне збільшення об'ємів тиражування цієї продукції та передачі відомостей про неї за допомогою таких засобів, як друковані видання, телеграф, радіо, телебачення, лекції, семінари та мережа Інтернет.

Аналіз інформаційного суспільства виключно через технологічний підхід має суттєві застереження, оскільки складність вимірювання та визначення критичної точки на технологічній шкалі, після досягнення якої суспільство можна вважати інформаційним, є найгострішими проблемами у формулюванні його прийнятного визначення. Цікавим у цьому контексті є погляд американського професора Дж. Сассмена, який, протиставляючи техноцентричний підхід антропоцентричному, стверджує про шкідливість

думок, що лише комп'ютери та технології, розглянуті поза контекстом суспільних взаємодій, здатні спричинити появу нових форм економічних, соціальних або політичних відносин.

Отже, інформаційно-комунікаційну складову слід розглядати лише як один із головних сукупних елементів прогресу, що викликає інформаційні зміни суспільства у комплексі з іншими структурними елементами нового типу соціуму. Зокрема, Й. Масуда [5] вважає комп'ютерну технологію з її фундаментальною функцією заміщення або підсилення розумової праці корисною складовою інформаційного суспільства, яка швидко перетворюється на нову продуктивну силу. Остання, при належному використанні, здатна забезпечити масове виробництво когнітивної систематизованої інформації та знання, що й стане визначальною характеристикою нового соціуму.

П. Друкер та Т. Стоуньєр є прихильниками економічного підходу до трактування інформаційного суспільства, який базується на превалюванні частки інформаційного бізнесу у валовому національному продукті, вважаючи діяльність із виробництва інформаційного продукту відмінною рисою нового типу соціуму від попереднього етапу інформаційних послуг постіндустріального суспільства. Однак інтерпретація лише в межах економічного напрямку є недостатньою через складність виокремлення розмірів та складових інформаційного сектору економіки, що тісно пов'язаний із традиційними індустріальними галузями, породжуючи сумніви щодо його домінування. При цьому Ф. Вебстер до основних особливостей, що кардинально відрізняють період інформаційного суспільства від попередніх етапів розвитку, зараховує не стільки кількісне зростання теоретичних знань та інформації, скільки їх якісну сторону, тобто зміну означеними дефініціями способу життєдіяльності людства.

Безперечно, чітке визначення явищ чи процесів на етапі їхнього зародження є складним завданням, тому термін «інформаційне суспільство» частіше використовується, ніж формально визначається; незважаючи на це,

спроби визначень існують, як-от визначення одного японського науково-дослідницького інституту, що описує його як суспільство «з високою інтелектуальною творчою здатністю, у якому люди можуть проектувати майбутнє на невидимій канві і прагнуть до реалізації життєвих цінностей», що Т. Моріс-Сузукі вважає загальними словами і пропонує більш коректне, на його думку, визначення як суспільства, «в якому прогрес комп'ютеризації дозволить людям отримати необхідну інформацію, звільняє їх від роботи клерків і, таким чином, призводить до розквіту людської творчості». Він прогнозує, що в такому суспільстві застосування комп'ютерів у торгівлі, банках і керівництві спричинить зростання автоматизації, появу нових комунікацій, зростання ролі засобів зв'язку, швидкий розвиток інтелектуальної продукції, пов'язаної з телекомунікаціями, роботами і біотехнологією, та інтелектуалізацію традиційної індустрії.

Загалом, визначення інформаційного суспільства зводяться до того, що це суспільство, яке базується на інформації, де інформація, знання та технологічні системи, що детермінують інформаційну революцію, виступають основними характеристиками нового суспільства, яке радикально відрізняється від попереднього етапу розвитку цивілізації. Наприклад, Всеукраїнський фонд «Інформаційне Суспільство України» [6] визначає його як суспільство, «у якому всі можливості сучасної цивілізації використовуються на благо конкретної людини, у якому вона максимально розкривається і цілком реалізує себе; це суспільство, націлене на впровадження, обмін і генерацію нових ідей і знань – головного національного капіталу, основи стабільного розвитку держави; це суспільство, у якому високий рівень технологічного розвитку органічно поєднується з принципами людяності, гуманізму, відкритості і відповідальності всіх його членів». Українські дослідники також формують визначення як: 1) суспільства, в якому більшість робітників зайняті створенням, збиранням, реєстрацією, накопиченням, збереженням і поширенням інформації, особливо її вищої форми – знань; 2) суспільства, в якому діяльність людей ґрунтується на

використанні послуг, що надаються за допомогою інформаційних технологій та технологій зв'язку.

Слід підкреслити, що виникнення та існування нового соціуму в концепціях інформаційного суспільства від самого початку обумовлюється можливістю інформаційного обміну у різноманітних формах – від розумного спілкування за допомогою мови і писемності до обміну діяльністю, технологіями, науковими знаннями, результатами і продуктами праці, оскільки свідома діяльність людини, ступінь розвиненості її розуму та запас наукових знань реалізуються в практичній діяльності саме за допомогою інформаційної взаємодії.

Теоретичне підґрунтя формування інформаційного суспільства зумовлене кардинальними змінами у взаємодії людини та інформації, спричиненими стрімким розвитком технологій і зростанням обсягу знань, що перетворило інформацію та ІКТ на фундаментальний ресурс і ключовий рушій розвитку держав у ХХІ столітті. Незважаючи на появу терміна («інформаційне суспільство») ще у 1970-х роках, єдине узгоджене бачення його місця у цивілізаційному розвитку відсутнє через розбіжності у секторальній структурі виробництва та пріоритетності ресурсних блоків.

Більшість підходів концентруються на технологічних, економічних та інформаційних критеріях, розглядаючи інформаційне суспільство як продовження постіндустріального, де інтелектуальні послуги (четвертий і п'ятий сектори) та заміна праці й капіталу на знання стають визначальними. Проте існує застереження щодо виключно техноцентричного підходу, оскільки технології мають розглядатися в контексті суспільних взаємодій, а якість інформації та зміна способу життєдіяльності людства, а не лише кількісне зростання, вважаються головними відмінностями нової епохи, сутність якої зводиться до суспільства, що базується на інформації та знаннях, де інформаційний обмін у всіх його формах є основою свідомої діяльності та практичної реалізації людського потенціалу.

1.2. Зайнятість населення як економічна категорія

Зайнятість населення в сучасних економічних умовах є важливим макроекономічним показником, який безпосередньо впливає на рівень життя громадян та забезпечує їхній добробут. Проблема зайнятості виступає однією з найважливіших соціально-економічних проблем, оскільки вона нерозривно пов'язана з усіма ключовими аспектами людської життєдіяльності. Це стосується як економічних сфер (зокрема, виробництва, розподілу, споживання та прибутків), так і соціально-культурних аспектів (культури, репродуктивної поведінки та способу життя) населення.

Вивчення категорії «зайнятість населення» становить один із ключових компонентів для комплексного дослідження та аналізу сучасного стану ринку праці. Це дослідження має вирішальне значення для прогнозування його майбутнього розвитку з огляду на критерії стабілізації та ефективності відтворення як самого населення, так і його трудового потенціалу.

Розглядаючи теоретичне визначення цієї категорії, важливо розуміти, що зайнятість охоплює сукупність взаємопов'язаних та взаємообумовлених категорій. Таким чином, зайнятість населення як економічна ринкова категорія є системним поняттям, сутність якого може бути повністю розкрита лише за умови комплексного підходу до його вивчення та аналізу.

Українськими дослідниками-економістами (О.Грішнова) економічна категорія «зайнятість» визначається як «...раціональне використання праці; забезпечення гідного рівня життя населення; задоволення потреб національного господарства в робочій силі з урахуванням її кількості та якості; задоволення професійних потреб працівників, що включає потребу у професійній освіті й підтримку необхідної кваліфікації; соціальну підтримку в разі втрати роботи тощо» [7]. Водночас, за результатами іншого, більш пізнього дослідження, О. Грішнова дає інше, уточнююче визначення зайнятості: як «трудова діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід)» [8, с. 154]

Інший український дослідник (В. Васильченко) пропонує розглядати зайнятість як «діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі» [9, с. 23].

Розглядає зайнятість як діяльність В. Крикунова: зайнятість – це «...діяльність економічно активного населення щодо задоволення особистих, громадських та суспільних потреб, що ґрунтується на реалізації людського потенціалу і, як правило, приносить дохід» [10].

Видатні українські дослідники В. Петюх та О.Кузнєцов дають таке визначення: «зайнятість населення – це діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу» та «економічний потенціал суспільства, рівень та якість життя населення в цілому, добробут окремих громадян» [11, с. 87]

А. Загородній вважає, що зайнятість населення – це «...сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатних громадян робочими місцями та з їхньою діяльністю в суспільному господарстві з метою отримання доходу» [12].

Науковці Е. Лібанова, В. Скуратівський, О. Палій пропонують розглядати зайнятість як «наявність оплачуваної роботи, яку розрізняють за кількома ознаками: тривалість робочого періоду (повна та неповна), реєстрація (зареєстрована та незареєстрована), а також рівень оплати» [13, с. 130].

Систематизуємо визначення терміну «зайнятість населення» у таблиці 1.1

В останніх наукових дослідженнях спостерігається певна трансформація розуміння категорії зайнятості під впливом розвитку досліджень у сфері людського капіталу. Отже, зайнятість населення як соціально-економічна категорія визначається як залучення громадян до трудової діяльності з урахуванням їхніх фактичних і майнових можливостей. Цей процес

формується під впливом попиту та пропозиції на ринку праці та має приносити матеріальну вигоду, достатню для забезпечення відповідного життєвого рівня як самих працівників, так і їхніх сімей. Таким чином, до зайнятого населення зараховуються всі громадяни, які беруть участь у будь-якій суспільно корисній діяльності. Згідно з міжнародною статистичною класифікацією, особи працездатного віку, які працюють, а також незайняті громадяни, що мають бажання працювати й активно шукають роботу, належать до категорії економічно активного населення

Таблиця 1.1.

Визначення терміну «зайнятість населення» українськими науковцями

Науковець	Визначення
О.Грішнова (2000 р.)	раціональне використання праці; забезпечення гідного рівня життя населення; задоволення потреб національного господарства в робочій силі з урахуванням її кількості та якості; задоволення професійних потреб працівників, що включає потребу у професійній освіті й підтримку необхідної кваліфікації; соціальну підтримку в разі втрати роботи тощо
О. Грішнова (2012 р.)	трудова діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід)
В. Петюх О.Кузнецов	зайнятість населення – це діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу; економічний потенціал суспільства, рівень та якість життя населення в цілому, добробут окремих громадян
А. Загородній	сукупність економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатних громадян робочими місцями та з їхньою діяльністю в суспільному господарстві з метою отримання доходу
В. Крикунова	діяльність економічно активного населення щодо задоволення особистих, громадських та суспільних потреб, що ґрунтується на реалізації людського потенціалу і, як правило, приносить дохід
В. Васильченко	діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі
Е. Лібанова, В. Скуратівський, О. Палій	наявність оплачуваної роботи, яку розрізняють за кількома ознаками: тривалість робочого періоду (повна та неповна), реєстрація (зареєстрована та незареєстрована), а також рівень оплати

В. Васильченко у своїх дослідженнях виділяє такі форми зайнятості: як повна, глобальна та примусова.

Повна зайнятість населення визначається як стан, за якого пропозиція робочої сили повністю покривається попитом у суспільному виробництві, що означає використання всіх трудових ресурсів. Важливо розрізняти це макроекономічне поняття (повна зайнятість населення) від повної зайнятості окремої особи (щодо індивідуального використання робочого часу: повний чи неповний робочий день). Макроекономічна повна зайнятість може бути досягнута за будь-якого рівня залучення, якщо цей рівень задовольняє потреби населення в економічно доцільних робочих місцях. Економічно доцільне робоче місце – це те, що забезпечує працівникові високу продуктивність праці та достатній заробіток. Повна зайнятість ніколи не може бути стовідсотковою, оскільки завжди існує певний рівень добровільного безробіття (близько 4–6%). Навіть за часів найбільшої потреби в робочій силі (радянські часи) максимальна зайнятість в Україні не перевищувала 97,6%, адже завжди є працездатні громадяни, які з різних причин не працюють або не бажають працювати.

Глобальна зайнятість передбачає врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним. Сюди входить ведення домогосподарства, догляд за хворими чи дітьми, тимчасова зайнятість, а також нерегламентована і тіньова зайнятість, якщо праця є корисною.

Примусова зайнятість здійснюється виключно за вироком суду, а також у випадках надзвичайного стану чи інших обставин, визначених законом.

Загальна класифікація форм зайнятості наведена на рис. 1.1.

Крім поняття повної зайнятості, що стосується загального стану ринку, існує поняття неповної зайнятості як форми організації робочого часу окремої особи.

Неповна зайнятість може бути добровільною, коли працівник свідомо обирає неповну робочу зміну (або тиждень) за власним бажанням чи згодою. Цей вид має соціальний характер і стосується таких груп, як пенсіонери,

певною мірою забезпечені громадяни, особи з погіршенням здоров'я або матері з неповнолітніми дітьми.

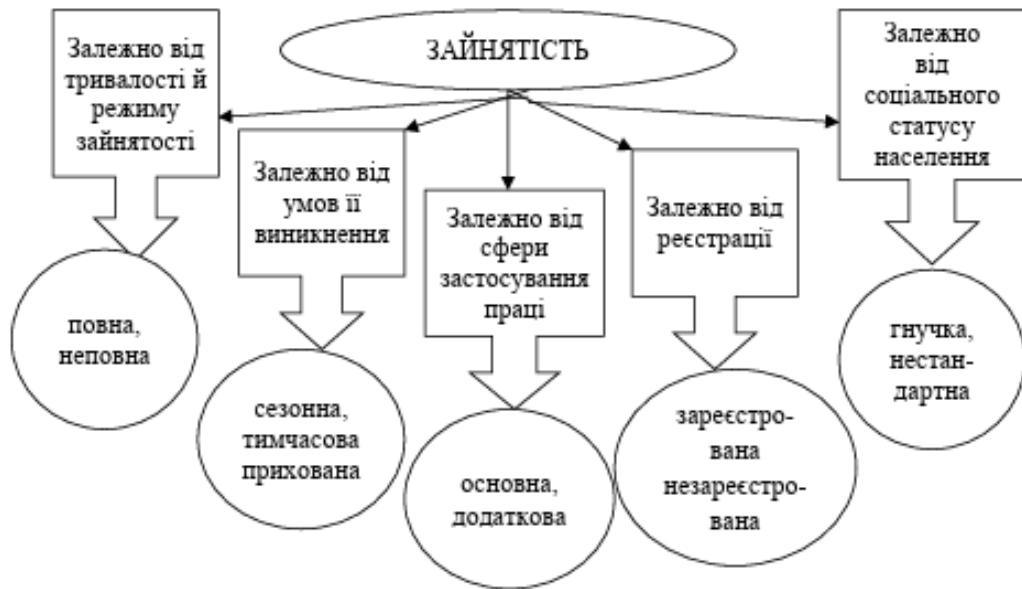


Рис. 1.1 – Форми зайнятості населення

Проте, неповна зайнятість також може бути вимушеною (або прихованим безробіттям). Вона має організаційно-економічний характер і виникає внаслідок різноманітних виробничих чи бізнесових проблем, як-от: несвоєчасне постачання сировини чи комплектуючих, зниження збуту продукції, а також різні внутрішньозмінні або цілодобові простої. На жаль, саме вимушена неповна зайнятість є характерною особливістю ринку праці України.

Зайнятість населення як соціально-економічна категорія відображає основні властивості та закономірності об'єктивної реальності, виступаючи єдністю та протилежністю економічних і соціальних відносин. При цьому економічні відносини є основою, що виникає між людьми у процесі суспільного відтворення. Водночас, неможливо розглядати економічні аспекти зайнятості без соціальних, так само, як і не існує суто соціальних аспектів цього явища поза його економічною основою [14].

Таким чином, можемо зробити висновок, що зайнятість населення є критично важливим макроекономічним показником, який безпосередньо впливає на добробут громадян та виступає однією з найважливіших соціально-економічних проблем, оскільки охоплює всі ключові аспекти життєдіяльності – від економічних сфер (виробництво, прибутки) до соціально-культурних аспектів (культура, спосіб життя). Вивчення цієї категорії є ключовим компонентом для комплексного аналізу ринку праці та прогнозування його розвитку з метою стабілізації та ефективного відтворення трудового потенціалу. Зайнятість є системним поняттям, що об'єднує сукупність взаємопов'язаних економічних і соціальних відносин, де економічні аспекти нерозривні від соціальних [15].

Українські дослідники-економісти (О. Грішнова, В. Васильченко, В. Крикунова, В. Петюх, О. Кузнецов, А. Загородній, Е. Лібанова та ін.) визначають зайнятість переважно як трудову діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, не суперечить законодавству та приносить дохід. Водночас, вона розглядається як інструмент раціонального використання праці, забезпечення гідного рівня життя та задоволення потреб національного господарства у робочій силі. Також, під впливом досліджень людського капіталу, розуміння зайнятості трансформується: до зайнятого населення належать усі, хто залучений до суспільно корисної діяльності, а економічно активним вважається працездатне населення, яке працює або активно шукає роботу.

Класифікація зайнятості (за В. Васильченком та ін.) включає повну, глобальну та примусову форми. Повна зайнятість (макроекономічна) – це відповідність попиту на робочу силу пропозиції в обсязі, що відповідає потребам населення в економічно доцільних робочих місцях, хоча вона ніколи не буває стовідсотковою через добровільне безробіття (4–6%). Глобальна зайнятість охоплює всі види корисної діяльності, включаючи домогосподарство та тіньову зайнятість. Окремо виділяється неповна зайнятість – як добровільна (соціальний характер, наприклад, для

пенсіонерів), так і вимушена (організаційно-економічний характер, що є «візитною карткою» ринку праці України).

1.3. Нові форми зайнятості на ринку праці

Динамічний розвиток сучасного світу, зумовлений стрімким прогресом в інноваціях та всеосяжним впливом глобалізації й цифрових технологій, спричиняє кардинальні зміни у підходах до організації праці та зайнятості населення. В таких умовах відбувається перегляд традиційних механізмів функціонування ринку праці, який дедалі більше орієнтується на нові моделі взаємодії між працівниками та роботодавцями, що ґрунтуються на гнучкості, технологічній адаптивності та високій мобільності трудових ресурсів. Особливої актуальності набувають тенденції, пов'язані зі зростанням популярності нестандартних форм зайнятості, поширенням віддаленої роботи, інтелектуалізацією та креативізацією трудової діяльності, що суттєво змінює вимоги до професійних компетенцій працівників. Відтак, ключову роль у забезпеченні стійкості та ефективного функціонування ринку праці відіграє стабілізація механізмів регулювання зайнятості з урахуванням прискорених процесів цифровізації, що робить актуальним дослідження цих змін та оцінку їхнього впливу на економічні й соціальні процеси.

Питанням трансформації зайнятості населення є актуальним питанням і досліджується у працях вітчизняної та зарубіжної наукової спільноти. Аналіз наукової спільноти щодо трансформації трудових відносин демонструє кілька ключових напрямків: низка дослідників (Юрченко О., Чернишова О., Стойка І.) підкреслюють, що бізнес-моделі мають ставати цифровими, щоб оптимізувати витрати та усувати нерентабельні ланки [15]; з цим пов'язаний і ключовий тренд: нестандартна зайнятість (згідно з Колотом А. та Герасименком О. [16]) вже не є поодиноким явищем, а перетворюється на домінуючий напрямок розвитку соціально-трудових відносин; цей процес веде до формування нової моделі «управління умовним персоналом» (за

Краусом К., Краусом Н., Голубкою С. [17]), де відносини з працівниками все частіше базуються на короткострокових угодах та гнучких, неформальних домовленостях. Загалом (Сорока О. та Кучерина О. [18]), цифровізація є основним каталізатором цього поширення, і науковий аналіз цих тенденцій (Лісніченко М., Плинокос Д., Галан О. [19, 20]) має вирішальне значення для розуміння майбутнього ринку праці. Перегудова Т. В. підкреслює, що ці зміни включають еволюціонування гнучких форм зайнятості, зростання нестійкого характеру відносин та розширення платформної зайнятості, яку розглядає як один із перспективних напрямків організації взаємодії у сфері праці [21]. Гук Л. наголошує на критичній необхідності відновлення ринку праці України та вважає, що платформна зайнятість є важливим інструментом для максимізації залучення людського ресурсу і подолання дефіциту робочої сили [22]. Науковці Інституту економіки та прогнозування НАН України, розуміючи вагоме значення економіки платформ для розвитку країни та важливість дотримання стандартів гідної праці, запропонували шляхи удосконалення регулювання цієї сфери [23].

Таким чином, науковці фіксують посилений інтерес до платформної зайнятості як до однієї з новітніх форм трудових відносин, яка безпосередньо впливає на структуру людського капіталу і має стратегічне значення для відновлення національного ринку праці.

Впровадження передових інформаційно-комунікаційних технологій у всі сфери економічного життя (так звана інформатизація економіки) не лише підвищує ефективність виробничо-комерційних процесів, але й породжує численні виклики традиційним економічним механізмам. Цей процес трансформує традиційні моделі ведення бізнесу та змінює характер трудової діяльності, модифікуючи способи взаємодії між економічними агентами.

Інформатизація зумовлює перерозподіл наявних ресурсів та формує необхідність адаптації трудового потенціалу до нових умов праці. З огляду на природу свого функціонування, вона створює власну нову економічну парадигму, ключовими ознаками якої є домінування інтелектуального,

творчого та креативного капіталу, утвердження цифрових платформ та використання інновацій.

Це підкреслює посилену стратегічну роль інформаційних ресурсів, які стають основоположними для забезпечення конкурентоспроможності як окремих організацій, так і країни в цілому. Саме цифрове середовище стимулює розвиток інновацій, які, своєю чергою, спричиняють змістові зрушення функціонування ринку праці, впливаючи на організацію трудових процесів, структуру зайнятості та сам характер трудової діяльності. Основні зміни у змісті праці під впливом інформатизації наведено у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Зміни у змісті праці під впливом інформатизації [16, 17, 20, 23]

Ключові зміни	Зміст змін
Автоматизація та цифровізація робочих процесів	Перехід від ручної та рутинної праці до роботи з автоматизованими системами та алгоритмами; використання штучного інтелекту для аналізу великих даних, прогнозування та ухвалення рішень; інтеграція цифрових платформ для управління виробничими та бізнес-процесами, що забезпечує гнучкість і швидкість операцій.
Зміна професійних компетенцій та кваліфікаційних вимог	Зменшення попиту на рутинну зайнятість та зростання потреби у висококваліфікованих спеціалістах із цифровими навичками; підвищення значущості аналітичного мислення, креативності та вміння працювати з великими даними та штучним інтелектом.
Гнучкість та персоналізація праці	Перехід від традиційних робочих графіків до віддаленої зайнятості, фрілансу та проєктної роботи; використання цифрових технологій для індивідуалізації трудових завдань і підвищення мобільності працівників.
Інтелектуалізація праці	Посилення ролі когнітивних процесів, стратегічного мислення та інноваційного підходу у виконанні професійних завдань; використання експертних систем та нейромереж для автоматизації аналізу та прийняття рішень.
Нові форми трудової взаємодії	Використання цифрових платформ і комунікаційних технологій для координації роботи; поширення віртуальних команд та гнучких методів управління; інтерактивна співпраця у крос-функціональних та міжнародних колективах.

Окрім впливу цифрових технологій, існують інші значущі фактори, які призводять до трансформації звичних укладів у змісті праці, згідно з дослідженнями Всесвітнього економічного форуму (WEF) [24]:

– зростання вартості житла: цей чинник є ключовим трендом у сфері економіки і, на думку роботодавців, матиме значний вплив на бізнес навіть

попри скорочення глобальної інфляції. Загалом, уповільнення економічного зростання спричинить скорочення робочих місць, а нестача робочої сили певної кваліфікації буде поповнюватись за рахунок популяризації дистанційного працевлаштування та глобального пошуку робочої сили.

– забезпечення інклюзивності робочих місць: цей процес сприяє інтегруванню широкого кола осіб до трудової діяльності, формуючи умови для їхнього ефективного працевлаштування та реалізації трудового потенціалу.

– вплив зміни клімату: запобігання наслідкам зміни клімату також впливає на трансформацію трудових відносин, виносячи у пріоритет, знову ж таки, віддалене працевлаштування за рахунок зменшення викидів від транспорту.

На думку Крауса К., Краус Н. та Голубки С., вплив зазначених вище факторів (цифровізація, клімат, вартість житла) не стимулює появу єдиної нової моделі ринку праці, а дозволяє виділити чотири основні моделі:

1. модель «застійного» ринку: характеризується майже повною відсутністю руху робочої сили як між секторами економіки (від менш ефективних до більш ефективних), так і між наявними робочими місцями.

2. модель «з високим обігом робочих місць»: на противагу попередній, ця модель має тенденцію до швидкої зміни структури робочих місць.

3. модель «стріла»: характеризується спрямованістю на формування нової структури зайнятості відповідно до технологічних та інституційних змін.

4. модель, за якої трансформація ринку праці не відбувається, або відбувається вкрай повільно, попри наявні для цього можливості [17].

З цього випливає очевидний висновок: ефективність трудової діяльності прямо залежить від обраної моделі функціонування ринку, а з огляду на прискорення темпів інноватизації праці, конкурентоспроможними будуть ті моделі, які враховують зміни у напрямі врахування новітніх тенденцій у трудовій сфері.

Слід підкреслити, що трансформації підлягає не лише зміст праці, але й її форми, інструменти та підходи до організації зайнятості, а також системність і сама структура соціально-трудових відносин.

Наприклад, на переконання Туль С.І. [25], «нові форми праці» є організаційно-правовими способами використання інтелектуальної праці, що характеризуються відсутністю або модифікацією ключових ознак класичних трудових відносин. Це виявляється у появі нових трудових договорів, згідно з якими змінюється спосіб найму працівників, здійснюється гнучке правове регулювання діджиталізованих відносин у сфері праці. Також трансформується уявлення про робоче місце як про звичайний елемент організації праці, з'являється можливість використання таких графіків роботи, які дають змогу оптимізувати робочий час. Відповідно, ключовими факторами, що визначають формування нових типів організації, Туль С.І. вважає робоче місце, графік роботи та спосіб найму особи.

Згідно з дослідженням Єврофонду [26], основні зміни відбуваються у площині переформатування сталих відносин «роботодавець-працівник». Це стосується моделі працевлаштування «один на один», виконання епізодичних завдань, роботи на контрактній основі протягом обмеженого часу, оплати праці за компенсаційною основою, поширення дистанційного характеру зайнятості та налагодження мережевої співпраці між самозайнятими особами [27].

Наслідки пандемії COVID-19 остаточно закріпили у сфері праці такі явища, як віддалена робота, фріланс, укладення тимчасових контрактів та інші види нестандартної зайнятості, які функціонують поряд із традиційними видами зайнятості.

У своєму дослідженні Міжнародна організація праці (МОП) [28] виділяє наступні види зайнятості, які суттєво відрізняються від типових форм:

- тимчасова зайнятість: до неї відносять укладання строкових та проєктних контрактів, виконання сезонних робіт, випадкову зайнятість і

роботу за сумісництвом. Спільна характеристика всіх цих видів – обмежений термін працевлаштування.

- неповна зайнятість: праця на неповний робочий час (парт-тайм) або робота за вимогою.
- багатосторонні трудові відносини: вони ґрунтуються на опосередкованому зв'язку з кінцевим користувачем, який здійснюється за допомогою сторонніх організацій (зокрема, агентів, субпідрядників).
- залежна самозайнятість та замасковані трудові відносини: це так звана прихована (фіктивна) зайнятість.

Сьогодні, враховуючи необхідність розширення гнучких форм організації праці, що формувалися під впливом розвитку технологій та глобалізаційних трендів, доцільно констатувати, що прийнято виокремлювати 9 типів зайнятості, які додаються до традиційних форматів (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Позитивні та негативні наслідки нових форм зайнятості [29]

Форма зайнятості	Переваги	Ризики
Спільне використання працівників	стабільна зайнятість працівників; оптимізація потреб організацій у людських ресурсах; спільна відповідальність роботодавців; використання хмарних платформ для управління персоналом	можливі складнощі в управлінні кадрами; неоднозначний статус працівника щодо обов'язків і прав
Нерегулярна робота	гнучкість у графіку роботи; можливість поєднання кількох джерел доходу; доступність для студентів та сезонних працівників, пенсіонерів, людей з обмеженими можливостями	відсутність стабільного доходу; низька соціальна захищеність
Розділена робота	гнучкість у розподілі робочого часу; можливість суміщення з іншими видами зайнятості; зменшення навантаження на працівників; соціальні гарантії через залучення працівників, які не в змозі працювати повний робочий день	можливі труднощі в координації роботи між співробітниками; низькі соціальні гарантії при частковій зайнятості
Робота на основі ваучерів	спрощення адміністративної зайнятості; можливість легалізації сезонної або разової роботи; гнучкість у працевлаштуванні; легший доступ до роботи для вразливих груп населення	невизначений статус працівника; можливість зловживань з боку роботодавців; відсутність довгострокових гарантій
Тимчасове управління	доступ до висококваліфікованих фахівців з усього світу за рахунок онлайн-платформ; гнучкість для бізнесу	висока вартість послуг; можливі проблеми з адаптацією в компанії; відсутність довгострокових гарантій для фахівців

Продовження табл. 1.3

Мобільна робота із застосуванням ІКТ	гнучкість у виборі місця роботи; скорочення часу на дорогу; можливість роботи для осіб із віддалених регіонів; зменшення викидів CO ₂	ризик розмежування меж між роботою та особистим життям; особистій взаємодії з колегами може ускладнювати командну роботу
Платформна зайнятість	можливість швидкого пошуку роботи через глобальні онлайн-платформи; гнучкість у виборі завдань та графіку; доступ до глобального ринку праці	низька соціальна захищеність; відсутність гарантій постійного доходу; залежність від алгоритмів платформ
Портфельна зайнятість	можливість працювати на кількох проєктах одночасно; підвищення професійної автономії	нестабільний дохід; висока конкуренція серед фрілансерів; самостійне адміністрування бізнесу
Спільна зайнятість	підвищення ефективності за рахунок обміну досвідом; розвиток локальних бізнес-спільнот; спільне використання ресурсів (коворкінг, адміністративні послуги), зменшення витрат на офісні приміщення	неоднозначний статус у законодавчому полі; можливі труднощі в управлінні спільними ресурсами; відсутність стабільності

До них, зокрема, належать:

- employee sharing (спільне використання персоналу): працівники наймаються групою роботодавців і виконують спільну роботу, що схоже на тимчасову агентську зайнятість, але фокусується на забезпеченні балансу потреб організації в людському ресурсі та стабільній зайнятості працівників.
- job sharing (розподілена робота): на одне робоче місце наймають кілька працівників для спільного виконання роботи.
- voucher-based work (робота на основі ваучерів): ґрунтується на використанні ваучерів (зазвичай, виданих третьою стороною, наприклад, державою), що використовується замість трудових контрактів. статус працівника знаходиться між найманим працівником та самозайнятим.
- тимчасове управління (interim management): полягає у тимчасовому залученні кваліфікованих працівників сторонніми організаціями для вирішення конкретних управлінських або технічних завдань (має менше риси консалтингу, однак залучений працівник має статус найманого, а не зовнішнього працівника).
- casual work (нерегулярна робота): тип зайнятості, за якої працевлаштування є нестабільним, а роботодавець має право надавати роботу працівнику, виходячи зі своїх потреб.

- ict-based mobile work (мобільна робота із застосуванням ІКТ): дозволяє виконувати роботу поза межами офісу з різних місць за допомогою сучасних цифрових пристроїв.

- platform work (платформна зайнятість): передбачає узгодження попиту та пропозиції оплачуваної праці через онлайн-платформи або мобільні додатки.

- portfolio work (портфельна зайнятість): полягає у виконанні робіт фрілансерами, самозайнятими особами або мікропідприємствами, які співпрацюють із великою кількістю клієнтів.

- collaborative employment (спільна зайнятість): передбачає співпрацю або мережеву взаємодію між самозайнятими особами (фрілансерами), зокрема, через так звані парасолькові організації або коворкінг-центри [28].

Утвердження нових форм зайнятості (нестандартної) створює не лише беззаперечні переваги, але й несе в собі низку ризиків.

Ключові переваги включають:

- можливість працевлаштування для ширшого кола осіб;
- стирання кордонів між країнами;
- легкий доступ до кваліфікованої робочої сили (зокрема, за рахунок дистанційної роботи та глобального пошуку кадрів).

Водночас, ці форми несуть ряд ризиків, особливо у країнах, де законодавство та сама модель трудових відносин не повною мірою адаптовані під трансформації ринку праці.

Ключовим наслідком інноваційної трансформації праці є зміна вимог до професійних компетенцій. Традиційні навички поступово втрачають свою актуальність, поступаючись місцем компетенціям, які пов'язані з управлінням технологіями, аналізом великих масивів даних, розробкою алгоритмів та креативним мисленням. Зростає попит на гібридні професії, що поєднують технічні знання з управлінськими або комунікативними навичками, що вимагає від працівників постійного навчання та підвищення кваліфікації.

Варто зауважити, що змінюється не лише форма зайнятості, а й зміст праці та вимоги, що висуваються до працівників. Аналітичні огляди свідчать, що глобальний ринок праці зазнає відчутних змін через технологічний розвиток, геополітичну нестабільність та переформатування економічної співпраці в глобальному вимірі, кліматичні виклики, демографічні зрушення тощо. Це, своєю чергою, формує необхідність адаптації роботодавців і працівників до нових умов та активного розвитку тих навичок, що будуть затребувані у майбутньому.

Акцент робиться на цифровізації, автоматизації та впровадженні штучного інтелекту для забезпечення конкурентоспроможності. Затребуваними стають фахівці, які володіють навичками кібербезпеки, креативного мислення, адаптивності, гнучкості, стійкості, лідерства та соціального впливу. Зважаючи на глобальні завдання щодо збереження клімату, вагомої значущості набувають професії, пов'язані із відновлювальною енергетикою, екологією, а екологічна відповідальність посідає чільне місце серед затребуваних компетенцій. Розвиток інтелектуального капіталу вимагає розвитку вмінь щодо викладання, менторства, талант-менеджменту тощо.

Узагальнюючи, можна констатувати, що процес поширення нестандартної зайнятості перебуває під впливом двох типів чинників: стимулюючого та дестимулюючого.

Стимулюючий характер змін виражається у наступному:

- поява нових робочих місць (пов'язаних з новими професіями).
- зростання попиту на фахівців у сфері ІТ через розширення цифровізації.
- збільшення форм пошуку роботи та способів працевлаштування завдяки використанню ІКТ.
- поширення дистанційної зайнятості.

- створення нових можливостей для професійного розвитку, підвищення продуктивності та економічного зростання (відповідно до інноваційної трансформації).

Однак, інноваційні трансформації також породжують низку викликів та мають дестимулюючий характер (вивільнення робочих місць внаслідок автоматизації, нестача кваліфікованих кадрів):

- посилення цифрового розриву та нерівномірність доступу до технологій через соціальний, віковий, географічний та інший статус населення.
- вивільнення значної частини робочої сили (незатребуваної на ринку праці), а також витіснення рутинних та низькокваліфікованих професій.
- зменшення соціальних гарантій та захисту працівників через недосконалість законодавства, яке не здатне справедливо регулювати нестандартні форми зайнятості.
- зростання психологічної напруги, ризику погіршення ментального здоров'я та розмиття меж між роботою і неробочим часом.
- зниження рівня кібербезпеки через збільшення кількості кібератак, витоків конфіденційної інформації в умовах віддаленої роботи та цифрової взаємодії.
- зростання чисельності прекаріїв (осіб, що перебувають у нестабільному економічному і соціальному становищі) через відсутність постійної роботи, соціальних гарантій та захисту.
- поляризація доходів та зростання розриву в оплаті праці між висококваліфікованими працівниками та тими, хто виконує найпростіші трудові операції.

Таким чином, можемо зробити висновок, що сучасний ринок праці переживає кардинальні зміни, спричинені стрімким прогресом інновацій, глобалізацією та всеосяжною цифровізацією, що вимагає перегляду традиційних механізмів і посилює орієнтацію на гнучкість, технологічну адаптивність та мобільність трудових ресурсів. Ця трансформація веде до

формування нової економічної парадигми з домінуванням інтелектуального і креативного капіталу, де цифрові платформи та інформаційні ресурси відіграють стратегічну роль у забезпеченні конкурентоспроможності.

Аналіз робіт наукової спільноти підтверджує, що нестандартна зайнятість (зокрема, платформна, мобільна, портфельна), закріплена наслідками пандемії, перетворюється на домінуючий напрямок розвитку соціально-трудових відносин, ведучи до формування моделі «управління умовним персоналом» на основі гнучких, короткострокових угод. Це явище не лише створює переваги (легкий доступ до кваліфікованих кадрів, стирання кордонів, нові можливості для працевлаштування), але й несе значні ризики для працівників та системи в цілому.

Ключовим наслідком цих змін є зміна вимог до професійних компетенцій: рутинна праця витісняється, а зростає попит на гібридні професії та навички, пов'язані з кібербезпекою, аналізом даних, креативним мисленням та екологічною відповідальністю, що формує необхідність постійного навчання. Таким чином, процес поширення нестандартної зайнятості має подвійний характер: стимулюючий (поява нових професій, зростання ІТ-сфери) та дестимулюючий (вивільнення робочої сили, посилення цифрового розриву, ризики для ментального здоров'я та кібербезпеки), що робить стабілізацію механізмів регулювання зайнятості з урахуванням новітніх тенденцій критично актуальним завданням.

Висновки до розділу 1

Теоретичне підґрунтя формування інформаційного суспільства зумовлене кардинальними змінами у взаємодії людини та інформації, спричиненими стрімким розвитком технологій і зростанням обсягу знань, що перетворило інформацію та ІКТ на фундаментальний ресурс і ключовий рушій розвитку держав у ХХІ столітті. Незважаючи на появу терміну «інформаційне суспільство» ще у 1970-х роках, єдине узгоджене бачення його місця у

цивілізаційному розвитку відсутнє через розбіжності у секторальній структурі виробництва та пріоритетності ресурсних блоків.

Більшість підходів концентруються на технологічних, економічних та інформаційних критеріях, розглядаючи інформаційне суспільство як продовження постіндустріального, де інтелектуальні послуги (четвертий і п'ятий сектори) та заміна праці й капіталу на знання стають визначальними. Проте існує застереження щодо виключно техноцентричного підходу, оскільки технології мають розглядатися в контексті суспільних взаємодій, а якість інформації та зміна способу життєдіяльності людства, а не лише кількісне зростання, вважаються головними відмінностями нової епохи, сутність якої зводиться до суспільства, що базується на інформації та знаннях, де інформаційний обмін у всіх його формах є основою свідомої діяльності та практичної реалізації людського потенціалу.

Зайнятість населення є критично важливим макроекономічним показником, який безпосередньо впливає на добробут громадян та виступає однією з найважливіших соціально-економічних проблем, оскільки охоплює всі ключові аспекти життєдіяльності – від економічних сфер (виробництво, прибутки) до соціально-культурних аспектів (культура, спосіб життя).

Українські дослідники-економісти визначають зайнятість переважно як трудову діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, не суперечить законодавству та приносить дохід. Водночас, вона розглядається як інструмент раціонального використання праці, забезпечення гідного рівня життя та задоволення потреб національного господарства у робочій силі. Також, під впливом досліджень людського капіталу, розуміння зайнятості трансформується: до зайнятого населення належать усі, хто залучений до суспільно корисної діяльності, а економічно активним вважається працездатне населення, яке працює або активно шукає роботу.

Сучасний ринок праці переживає кардинальні зміни, спричинені стрімким прогресом інновацій, глобалізацією та всеосяжною цифровізацією,

що вимагає перегляду традиційних механізмів і посилює орієнтацію на гнучкість, технологічну адаптивність та мобільність трудових ресурсів. Ця трансформація веде до формування нової економічної парадигми з домінуванням інтелектуального і креативного капіталу, де цифрові платформи та інформаційні ресурси відіграють стратегічну роль у забезпеченні конкурентоспроможності.

Аналіз робіт наукової спільноти підтверджує, що нестандартна зайнятість, закріплена наслідками пандемії, перетворюється на домінуючий напрямок розвитку соціально-трудових відносин, ведучи до формування моделі «управління умовним персоналом» на основі гнучких, короткострокових угод. Це явище не лише створює переваги, але й несе значні ризики для працівників та системи в цілому.

Ключовим наслідком цих змін є зміна вимог до професійних компетенцій: рутинна праця витісняється, а зростає попит на гібридні професії та навички, пов'язані з кібербезпекою, аналізом даних, креативним мисленням та екологічною відповідальністю, що формує необхідність постійного навчання. Таким чином, процес поширення нестандартної зайнятості має подвійний характер: стимулюючий та дестимулюючий, що робить стабілізацію механізмів регулювання зайнятості з урахуванням новітніх тенденцій критично актуальним завданням.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЗАЙНЯТОСТІ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

2.1. Динаміка інформатизації світової економіка

Сучасна світова економіка ґрунтується на концепції стійкого розвитку, де ключову роль відіграють знання та інновації як основні економічні ресурси.

Аналіз стану науково-технічної сфери, рівня інноваційного розвитку та результативності наукових досліджень у різних країнах світу на міжнародному рівні здійснюється на основі спеціальних показників, що входять до складу глобальних рейтингів. Такі рейтинги слугують важливим інструментом для оцінки та порівняння ключових аспектів інноваційної діяльності держав. Вони дають змогу визначити ефективність національних наукових, технологічних і інноваційних систем, виокремити їхні переваги та недоліки, а також окреслити перспективні напрями для подальшого розвитку [30].

Основним світовим індексом, що характеризує ступінь розвитку інформаційного суспільства є Глобальний інноваційний індекс, який щорічно презентує Всесвітня організація інтелектуальної власності (ВОІС) [31].

За підсумками 2024 р. інвестиції в інновації є переважно позитивними – за винятком венчурного капіталу. Проте зростання інвестицій в інновації знаходиться на історично низькому рівні. Після спаду 2023 р. інвестиції в інновації продемонстрували ознаки відновлення у 2024 р., але це відновлення залишається крихким; більшість інноваційних інвестицій є нижчими за довгостроковий тренд зростання.

Після різкого спаду у 2023 році інвестиції в науку та інновації показали лише часткове та нерівномірне відновлення у 2024 році. Лише один показник – наукові публікації – знаходиться вище тренду; решта, включно з R&D, венчурним капіталом та патентами, знаходяться нижче.

Глобальне зростання R&D продовжило сповільнюватися – до 2,9% у 2024 році та, за прогнозами, впаде до 2,3% у 2025 році – що відзначає

найслабшу експансію за понад десятиліття (рис. 2.1). Витрати на R&D серед провідних світових фірм також зросли лише на 3% у номінальному вираженні, що значно нижче середнього показника за десятиліття, який становив 8%. Тоді як такі сектори, як ІКТ-обладнання та послуги, програмне забезпечення та фармацевтика, продемонстрували стійке зростання R&D близько 10%, інші ключові галузі, як-от автомобільна промисловість та споживчі товари, зіткнулися з обмеженням бюджетів R&D через зниження доходів.

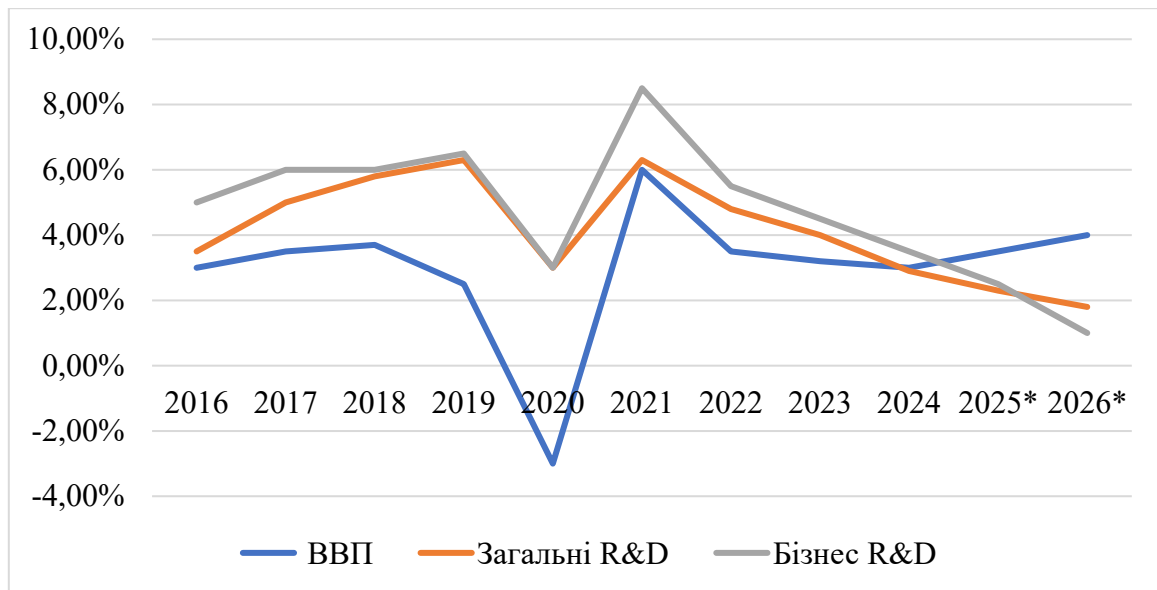


Рис. 2.1. Темпи зростання світового ВВП та витрат на R&D (загальні та бізнес), % до попереднього року, 2016-2026 рр. (2025-2026 рр. – прогноз) [32].

У разі якщо прогнозні оцінки зростання світових витрат на R&D виявляться правильними, це будуть найнижчі темпи зростання за всю історію спостережень з 2010 р. – року після фінансової кризи та подальшої Великої рецесії. Зростання бізнес-досліджень та розробок також буде на тому ж рівні, що й темпи зростання загальних витрат на дослідження та розробки; ситуація, яка не спостерігалася з початку 2000-х років. Зростання витрат на дослідження та розробки також залишатиметься значно нижчим за зростання ВВП, що востаннє спостерігалось у 2010 р.

Сукупне зростання витрат на R&D серед 1500 провідних фірм не виявляє важливі секторальні та фірмові відмінності. Деякі ІТ- та фармацевтичні компанії продовжували збільшувати свої інвестиції в R&D, тоді як інші в тих

самих секторах зафіксували різке падіння. Значні розбіжності також спостерігалися між галузями – наприклад, автомобільний сектор зазнав істотного скорочення інвестицій у R&D (рис. 2.2).

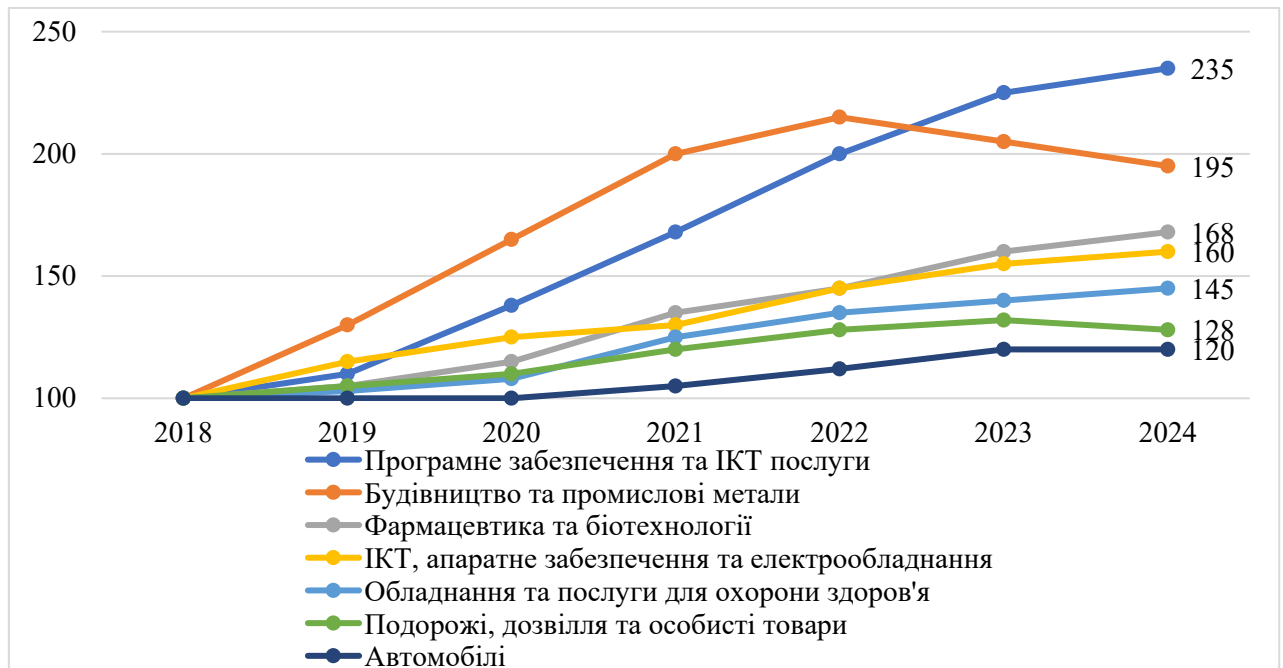


Рис. 2.2. Тенденції інвестицій у дослідження та розробки за галузями, 2018–2024 рр. (2018 р. – 100%) [32]

Наведена діаграма ілюструє розбіжні траєкторії інвестицій у R&D у ключових галузях із 2018 р. У середньому, сектор Програмного забезпечення та ІКТ-послуг вирізняється стійким зростанням, збільшивши свої інвестиції в R&D більш ніж удвічі за підсумками 2024 р. порівняно з 2018 р., та зафіксувавши значне зростання доходів на 10% у 2024 р. За ним слідує сектор Будівництва та промислових металів, що демонстрував активне зростанням до 2023 р., після чого у 2024 році відбувся спад. Сектори Фармацевтики та біотехнологій і ІКТ-обладнання та електротехніки також продемонстрували послідовне, хоча й більш помірне, зростання R&D за цей період. Натомість, сектори Автомобілі та Подорожі, дозволя та особисті товари значно відставали за темпами зростання протягом періоду та пережили спад у 2024 році.

Падіння витрат на R&D у секторах Автомобілі, Будівництво та промислові метали та Подорожі, дозволля та особисті товари у 2024 р. супроводжувалося скороченням доходів приблизно на 3,5%, 6% та 2,5% відповідно. Крім того, сектор Нафти та газу, який становить значну частку загального доходу серед провідних компаній-інвесторів у R&D, зафіксував помітне падіння доходу на 5%.

Венчурний капітал, від якого очікували відновлення у 2024 році після обвалу 2023 року, залишається в умовах тривалого уповільнення. Хоча вартість угод зросла на 7,7% – в основному завдяки невеликій кількості мегаугод у США, особливо пов'язаних зі штучним інтелектом – загальна кількість угод зменшилася на 4%. Аналогічно, після періоду інтернаціоналізації протягом постковідних 2021 та 2022 років, включаючи нові ринки (Африка та Латинська Америка) та ширший спектр секторів, ландшафт венчурного капіталу стає більш сконцентрованим на США та секторах, пов'язаних з інформаційними технологіями та ІІІ. Це знаменує собою повернення назад від ширшого та більш секторно різноманітного розподілу венчурного капіталу, який спостерігався у 2021 та 2022 роках.

Серед ключових міжнародних рейтингів, що відображають рівень інноваційного розвитку, виділяють Глобальний індекс інновацій (Global Innovation Index (GII)), Індекс інноваційного розвитку агентства Bloomberg (Bloomberg Innovation Index (BII)), Глобальний індекс конкурентоспроможності (Global Competitiveness Index (GCI)), Інноваційний індекс Європейського інноваційного табло (Innovation Union Scoreboard (EIS)), Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів (Global Talent Competitiveness Index (GTCI)) та Оцінку готовності до майбутнього виробництва (Readiness for the Future of Production Assessment). Водночас Україна представлена лише в окремих рейтингах, зокрема у GII, BII, GCI, GTCI.

Для проведення оцінки стану інноваційного розвитку країн пропонуємо використати Глобальний інноваційний індекс.

Швейцарія залишається світовим лідером інновацій за підсумками 2025 р. Китай вперше входить до топ-10, тоді як країни із середнім рівнем доходу – Індія, Туреччина, В'єтнам, Філіппіни, Індонезія, Марокко, Албанія та Іран – демонструють найшвидший підйом з 2013 р.

Швейцарія очолює Глобальний індекс інновацій (ГІІ) 15-й рік поспіль (Табл. 2.1). Вона залишається світовим лідером у складі «Креативні результати» та входить до п'ятірки лідерів за всіма іншими складовими, окрім «Людського капіталу та досліджень» (6-го).

Таблиця 2.1.

Топ-10 країн за Глобальним інноваційним індексом у 2021-2025 рр.

Місце (2025)	2025	2024	2023	2022	2021
1	Швейцарія	Швейцарія	Швейцарія	Швейцарія	Швейцарія
2	Швеція	Швеція	Швеція	США	Швеція
3	США	США	США	Швеція	США
4	Р. Корея	Сінгапур	В. Британія	В. Британія	В. Британія
5	Сінгапур	В. Британія	Сінгапур	Нідерланди	Р. Корея
6	В. Британія	Р. Корея	Фінляндія	Р. Корея	Нідерланди
7	Фінляндія	Нідерланди	Нідерланди	Сінгапур	Фінляндія
8	Нідерланди	Фінляндія	Німеччина	Німеччина	Сінгапур
9	Данія	Німеччина	Данія	Фінляндія	Данія
10	Китай	Данія	Р. Корея	Данія	Німеччина

Швеція та США зберігають свої 2-ге та 3-тє місця третій рік поспіль. Швеція посідає 2-ге місце у світі як за рівнем складності бізнесу, так і за креативними результатами, а також лідирує за показниками «Дослідники» (1-ше), «Вартість світового бренду» (2-ге), «Валові витрати на дослідження та розробки» (3-тє) та «Наукоємна зайнятість» (3-тє).

США посідають перше місце як за рівнем розвитку ринку, так і за рівнем розвитку бізнесу. Вони лідирують за валовими витратами на дослідження та розробки (4-е місце), за кількістю глобальних корпоративних інвесторів у дослідження та розробки (1-е місце) та мають винятково високі показники в

дослідженнях та розробках, що проводяться та фінансуються бізнесом (4-е та 5-е місця відповідно), що підкреслює центральну роль приватного сектору в просуванні інновацій. Це підкріплено одним з найбільших у світі масштабів внутрішнього ринку (2-е місце), надійним внутрішнім кредитуванням приватного сектору (4-е місце) та динамічним фінансуванням стартапів. Однак, їхні показники в інфраструктурі (32-е місце) залишаються нижчими у порівнянні.

У США також розташовано 22 інноваційні кластери, які характеризуються високим рівнем венчурної діяльності (ВК), динамічними екосистемами стартапів та тісними зв'язками між університетами та промисловістю (розділ «Кластери»). Кластер Сан-Хосе-Сан-Франциско посідає 3-є місце у світі та лідирує за інтенсивністю інновацій (1-е місце), завдяки технологічним гігантам Кремнієвої долини та значному обсягу патентів та венчурного капіталу

Республіка Корея піднялася на 4-те місце у 2025 році – це її найвищий показник на сьогодні. Вона лідирує у світі за напрямком «Людський капітал та дослідження» та входить до трійки лідерів у світі за кількістю дослідників (2-ге місце), загальних витрат на дослідження та розробки (2-ге місце), досліджень та розробок, виконаних підприємствами (1-ше місце), дослідників у підприємствах (1-ше місце) та патентів РСТ за походженням винахідників (3-тє місце). Сінгапур залишається в першій п'ятірці, незважаючи на те, що опустився на одну позицію на 5-те місце у 2025 році. Він зберігає свою позицію економіки з найбільшою кількістю показників ГПІ, посідаючи 1-е місце у світі (10 з 78), випереджаючи як Сполучені Штати, так і Китай. Сінгапур продовжує лідирувати загалом за обсягом інноваційних вкладень, але все ще відстає від вісімки лідерів за обсягом інноваційних результатів, особливо за обсягом креативних результатів (15-те місце).

Сінгапур залишається в першій п'ятірці, попри те, що у 2025 р. опустився на одну позицію на 5 місце. Він зберігає свою позицію економіки з найбільшою кількістю показників ГПІ, посідаючи 1 місце у світі (10 з 78),

випереджаючи як США, так і Китай. Сінгапур продовжує лідирувати загалом за обсягом інноваційних ресурсів, але все ще відстає від вісімки лідерів за результатами інновацій, особливо за креативними результатами (15 місце).

Фінляндія (7 місце) та Нідерланди (8 місце) зберігають сильні позиції в першій десятці. Фінляндія досягає успіхів в інфраструктурі (3 місце), тоді як Нідерланди посідають 6 місце за результатами креативних результатів, що відображає збалансовану інноваційну екосистему. Данія піднялася на одну позицію на 9 місце, завдяки високим показникам в інституціях (2 місце), доступі до ІКТ (1 місце) та онлайн-креативності (5 місце).

Китай вперше входить до топ-10 ГП, лідируючи у світі за обсягом знань та технологій. Як єдина країна із середнім рівнем доходу серед топ-30, Китай продовжує лідирувати у своїй групі доходів і посідає 3-тє місце у своєму регіоні, поступаючись Сінгапуру та Республіці Корея. За оцінками ВОІВ, Китай має стати найбільшим інвестором у дослідження та розробки у 2024 році. Китай лідирує у світі за кількістю поданих патентних заявок і є місцем розташування найбільшої кількості 100 найкращих інноваційних кластерів (24), включаючи Шеньчжень-Гонконг-Гуанчжоу (який зараз посідає 1-ше місце) та Пекін, обидва є гарячими точками для патентів, науки та, дедалі частіше, венчурного капіталу. Його високотехнологічний експорт та позиції у глобальних ланцюгах створення вартості продовжують зміцнюватися, особливо у стратегічних секторах, таких як штучний інтелект, напівпровідники та зелені технології. Хоча Китай традиційно відстає з точки зору приватного фінансування інновацій, він швидко скорочує розрив. Зараз він посідає 2-ге місце як за венчурними угодами на пізніх стадіях, так і за дослідженнями та розробками, що фінансуються бізнесом, і 3-тє місце серед провідних корпоративних інвесторів у дослідження та розробки у світі, що підкреслює зростаючу роль його приватного сектору у просуванні інновацій.

Відсутність України в частині міжнародних рейтингів інноваційного розвитку є серйозною проблемою, яка свідчить про низку системних недоліків. Насамперед, це означає, що країна або не відповідає ключовим

критеріям оцінки, або не має достатньої прозорості у зборі та подачі даних. У глобальній економіці, де позиція в рейтингах відіграє важливу роль у визначенні інвестиційної привабливості, відсутність країни в таких дослідженнях створює ризики для залучення міжнародного капіталу, співпраці з технологічними партнерами, інтеграції у світові інноваційні процеси. І це може призвести до зниження її ролі в глобальній інноваційній екосистемі та посилення відставання від провідних економік світу.

Аналіз динаміки позицій України в цих рейтингах дозволяє дійти висновку про недостатню активну політику підтримки інновацій як з боку держави, так і бізнесу (рис. 2.3) [33].

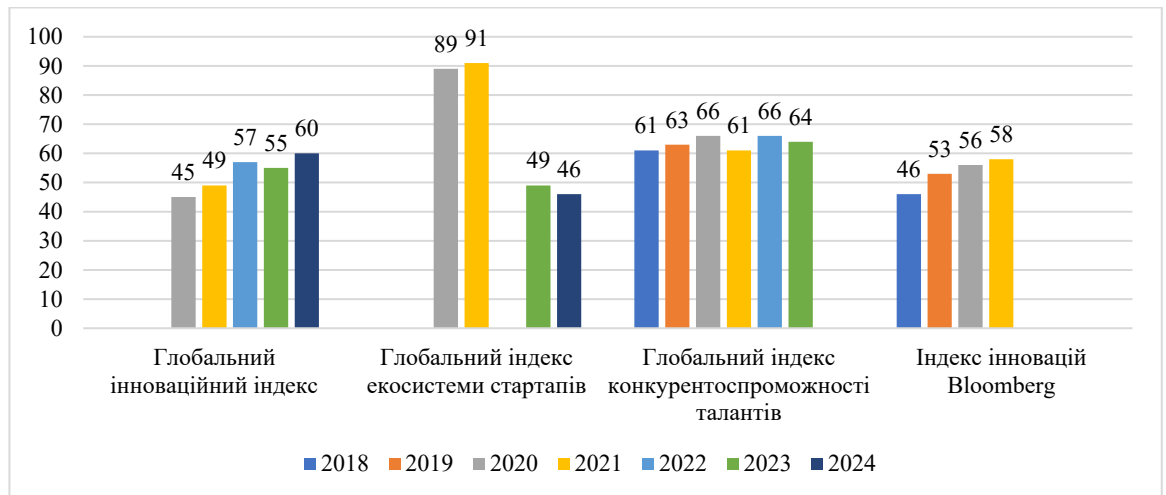


Рис. 2.3. Динаміка позицій України у міжнародних рейтингах інновацій, 2018-2024 рр.

Аналіз провідних міжнародних рейтингів демонструє різноспрямовану динаміку інноваційного та економічного розвитку України протягом останніх років. Згідно з Глобальним інноваційним індексом [31], лідерами якого незмінно залишаються Швейцарія, США та Швеція, у 2024 році Україна дещо втратила позиції, опустившись на 60-те місце серед 133 країн світу, хоча роком раніше посідала 55-ту сходинку. Попри загальне зниження, країна зберегла 34-те місце серед європейських економік. Деталізація індексу показує, що суттєво погіршилися показники регуляторного середовища та освіти, водночас

помітний прогрес відбувся у сферах бізнес-середовища, інформаційно-комунікаційних технологій та результативності наукових досліджень.

Натомість у секторі стартапів спостерігається позитивний тренд: Глобальний індекс стартап-екосистем (GSEI) у 2024 році зафіксував підйом України на 46-те місце, що на три позиції вище за попередній показник. Це дозволило країні увійти до топ-10 держав Східної Європи. Вагомим досягненням є присутність одразу шести українських міст у переліку тисячі найкращих стартап-локацій світу: Київ посів високе 75-те місце, а до списку також увійшли Львів, Харків, Одеса, Тернопіль та Дніпро.

Ситуація з людським капіталом залишається нестабільною, що відображено у звітах Глобального індексу конкурентоспроможності талантів (GTCI). Після певного покращення позицій у 2021 році, повномасштабне вторгнення та вимушена міграція спричинили новий спад у 2022 році. Станом на 2023 рік відбулася лише часткова стабілізація на 64-му місці, що свідчить про триваючі виклики у збереженні кваліфікованих кадрів. Щодо Індексу інноваційного розвитку Bloomberg, то він фіксував негативну динаміку України ще у період 2018–2021 років, а актуальні дані за останні роки у цьому дослідженні наразі відсутні [34, 35, 36, 37, 38].

Підсумовуючи моніторинг позиціонування України у світових рейтингах за 2018–2024 роки, можна стверджувати, що Україна демонструє певні успіхи в цифровій трансформації. Водночас сектор ІКТ перебуває на середньому рівні розвитку і потребує подальшого вдосконалення. Найбільш критичною є ситуація з людським капіталом та соціальною сферою, що вимагає перегляду законодавчої бази. Загальна тенденція вказує на те, що довоєнне зростання позицій змінилося спадом під час війни, проте наявний інноваційний потенціал країни залишається високим і потребує системної державної підтримки.

2.2. Аналіз сучасних трансформації зайнятості в Україні

Аналіз ринку праці України за 2022–2024 роки показує його поступову здатність до адаптації в умовах повномасштабної війни. Проте, критичний дефіцит кваліфікованих кадрів та значні труднощі з наймом персоналу продовжують залишатися основними перешкодами на шляху до економічного відновлення країни. Показово, що ключові для економіки сектори, як-от сільське господарство, промисловість та торгівля, змогли зберегти відносну стійкість функціонування, навіть попри загострення проблеми нестачі трудових ресурсів.

Починаючи з 2023 року, в Україні зафіксовано загальне зростання кількості зареєстрованих підприємств. За інформацією Пенсійного фонду, у другому кварталі 2024 року в країні налічувалося 563,4 тисячі підприємств, що на 45,7 тисячі перевищує показник аналогічного періоду 2023 року. Водночас, фахівці зазначають, що це зростання переважно є результатом процесів перереєстрації бізнесу з тимчасово окупованих територій або відновлення діяльності компаній після їхньої формальної ліквідації чи тимчасового припинення роботи. Основна частина цього приросту припадає саме на мікропідприємства. Наразі в межах цього аналізу не було підтверджено фактів створення нових середніх або великих підприємств. Таким чином, поточне збільшення загальної кількості підприємств не може бути однозначно інтерпретовано як стійкий позитивний чинник розвитку економіки (рис. 2.4).

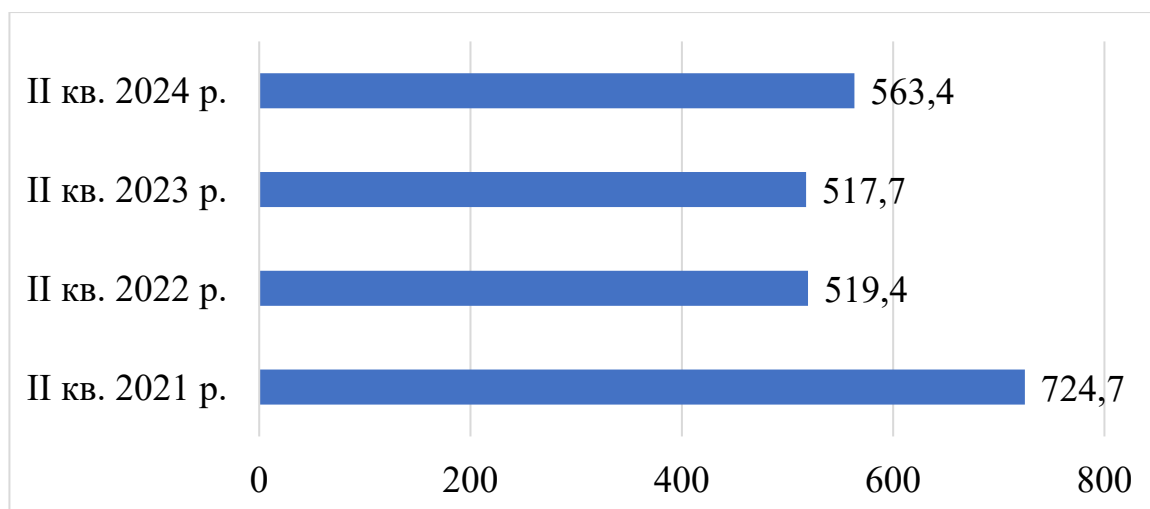


Рис. 2.4. Кількість підприємств в Україні, тис., 2021-2024 рр. [39]

Подібні тенденції, що вказують на певне відновлення економічної активності, спостерігаються й у сфері підприємництва. Динаміка кількості фізичних осіб-підприємців (ФОП) протягом 2023–2024 років також свідчить про поступове відновлення. При цьому слід зазначити, що коливання чисельності ФОП залишаються в цілому незначними – як під час кризового скорочення (2022–2023 рр.), так і в період відносної стабільності та відновлення (2023–2024 рр.). Експерти пояснюють цю ситуацію тим, що підприємці, у разі фактичного припинення діяльності, не поспішають ліквідувати ФОП, а натомість переводять його в так званий «сплячий» режим (рис. 2.5).

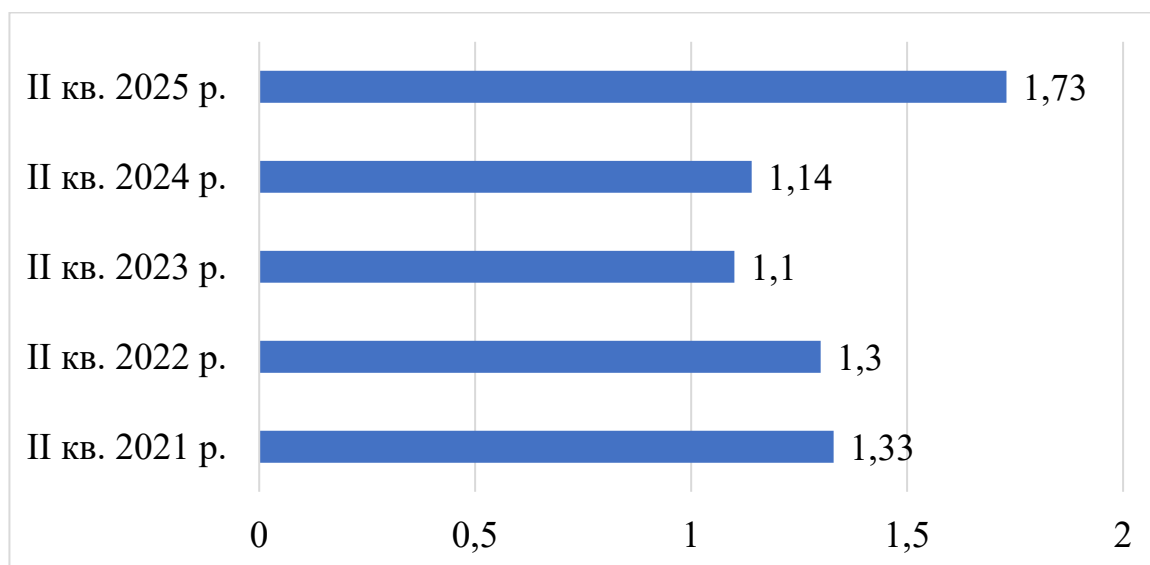


Рис. 2.5. Кількість ФОП в Україні, млн., 2021-2025 рр. [39]

У галузевій структурі підприємництва домінуючу позицію займає торгівля, на яку припадає 42% від загальної кількості працюючих ФОПів. Сектор інформації та телекомунікації, що охоплює ІТ-фахівців та програмістів, становить значні 18%. Також вагомі частки у структурі підприємців відзначаються у сферах наукової діяльності (7%) та інших послуг (7%). Разом із тим, від початку повномасштабного вторгнення демографічні проблеми залишаються найвагомішим чинником тиску на вітчизняний ринок праці. На тлі низького рівня народжуваності та високої смертності фіксується відносне припинення масштабного відтоку населення за кордон та

спостерігається часткове повернення громадян. Однак, незважаючи на це, фіксується постійний виїзд дітей старшого шкільного віку (зокрема чоловічої статі) для здобуття освіти за межами країни. Тим не менш, за даними Пенсійного фонду України, відзначається поступове відновлення офіційної зайнятості: кількість офіційно працюючих осіб станом на липень 2024 року досягла 11,3 мільйона осіб (рис. 2.6).

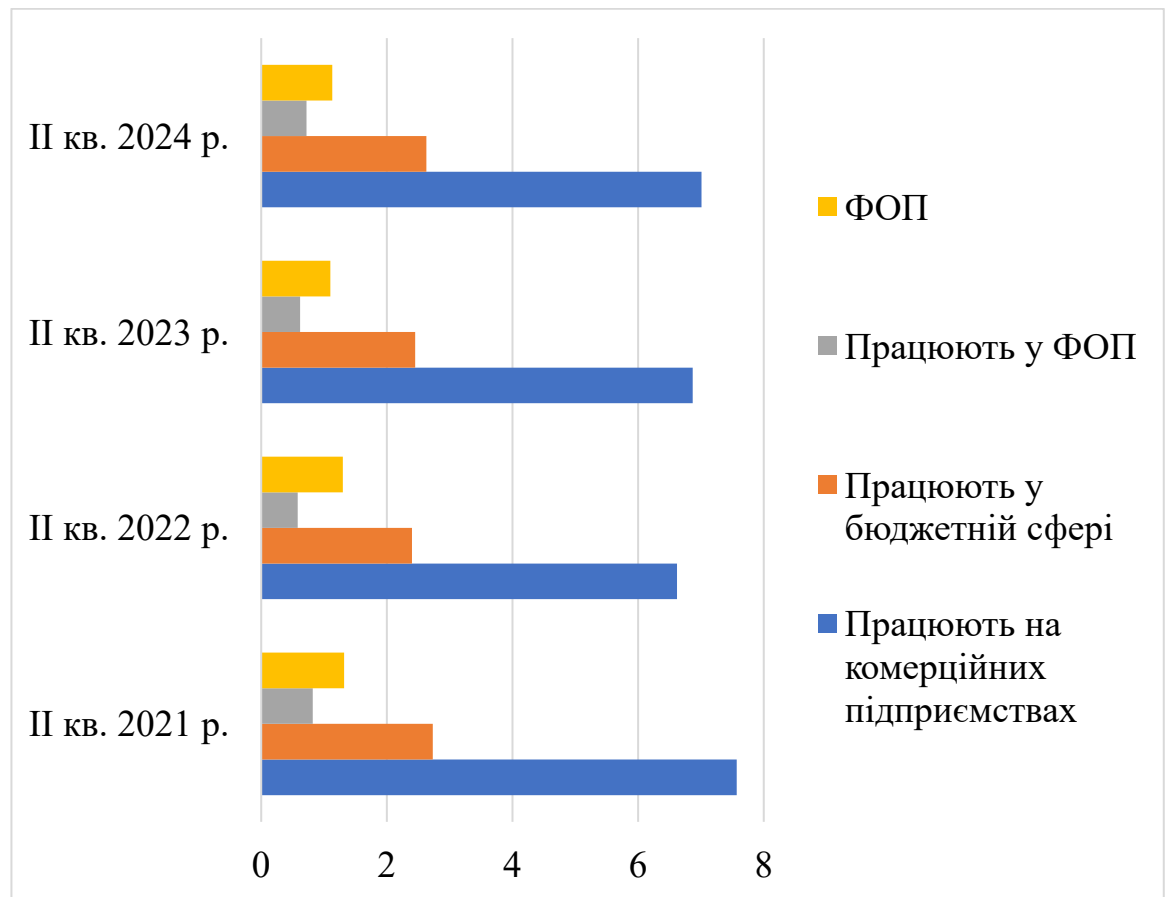


Рис. 2.6. Кількість осіб, що працюють, за категоріями/типом зайнятості, млн. осіб, 2021-2025 рр. [39]

Експерти визнають, що одним із факторів поступового відновлення зайнятості є мобілізація, яка діє як двосічний інструмент: вона одночасно стимулює тінізацію зайнятості та слугує жорстким механізмом її детінізації. Мобілізаційний призов залишається найбільш вагомим чинником впливу на ринок праці, оскільки він суттєво змінив обсяги найму, вплинув на оборот кадрів, а також визначив особливості попиту та пропозиції, посиливши наявний дефіцит робочої сили. Досить відчутні зміни також відбулися у

професійній структурі зайнятості. Порівняльний аналіз останніх обстежень робочої сили та даних Пенсійного фонду України вказує на найбільш помітні трансформації у професійних групах керівників, а також працівників торгівлі та послуг. Очевидним наслідком скорочення загальної кількості підприємств і зайнятості є значне зменшення частки найпростіших професій та професій сфери торгівлі й послуг, а водночас – відчутне зростання частки керівного персоналу.

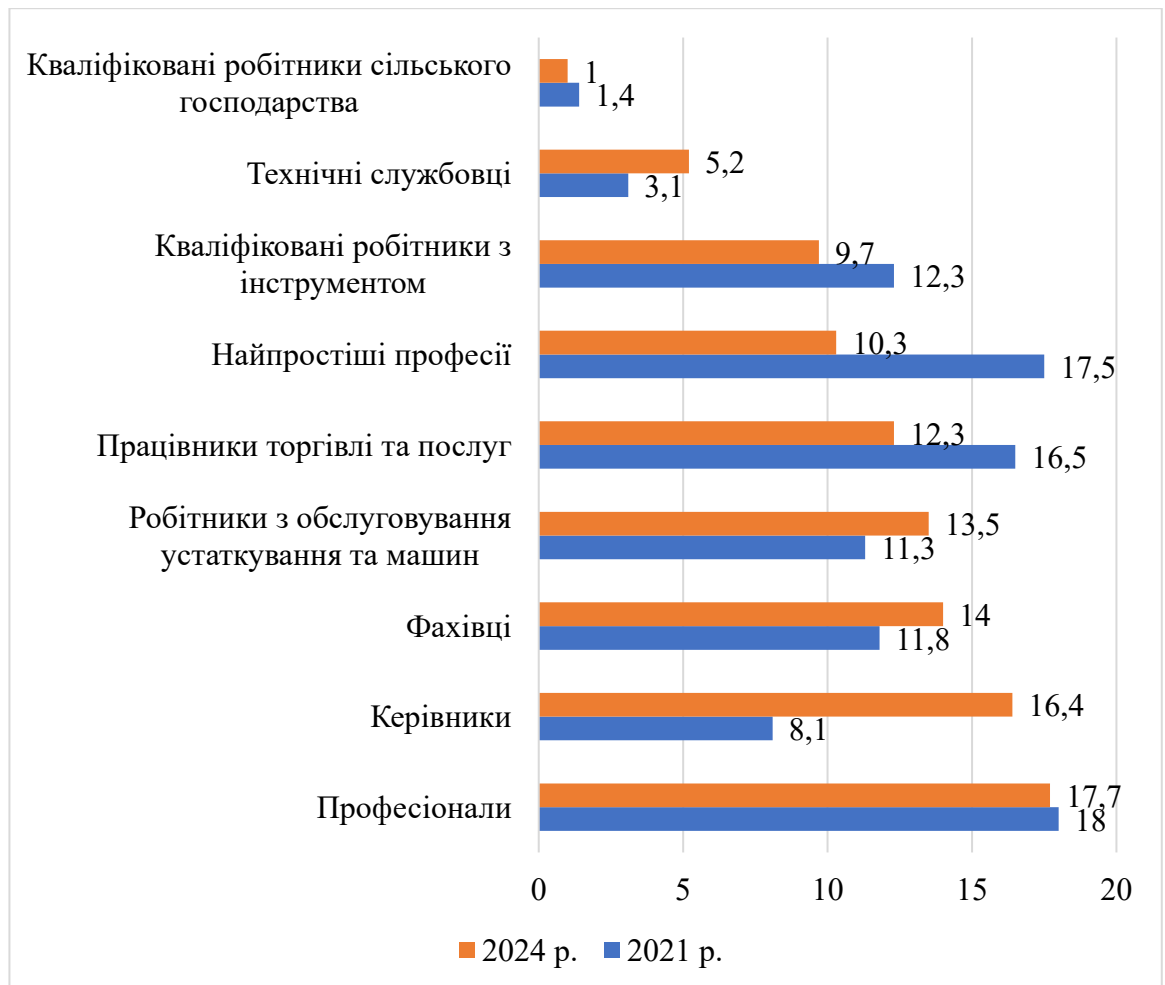


Рис. 2.7. Структура зайнятості за професійними групами, %, 2021-2024 рр. [39]

Скорочення зайнятості, що відбулося, очевидно, насамперед торкнулося працівників некваліфікованих професій. Помітне зростання частки професійної групи керівників, ймовірно, є зворотним наслідком цього процесу, оскільки саме керівники управляють звільненнями і, як правило,

залишають компанію в останню чергу. Зменшення частки працівників у сфері торгівлі та послуг інтуїтивно зрозуміле, враховуючи руйнівні наслідки катастрофічного 2022 року. Існуючі коливання кількості працівників у ключових робітничих професіях (основні групи) найбільш вірогідно пояснюються впливом мобілізації, оскільки ці професійні групи традиційно мають переважну частку працівників чоловічої статі [40].

Спостерігається значне зростання сектора неформальної зайнятості, який, за оцінками експертів, охоплює близько 30% працездатного населення (у порівнянні з 12,3% у 2021 році). Основними причинами тіньової зайнятості є комплекс чинників: високе податкове навантаження, надмірні бюрократичні перешкоди для малого та мікробізнесу, низький рівень довіри до державних інституцій, а також невдалі спроби офіційного працевлаштування та пошуку робочих місць належної якості. Додатковою мотивацією для тінізації є низька офіційна заробітна плата, відсутність ефективного контролю за її невиплатою, а також вимога ставати на військовий облік для офіційного оформлення (для чоловіків).

Неформальна зайнятість найбільш поширена у сільському господарстві, торгівлі, будівництві, готельно-ресторанній сфері та сфері послуг, переважаючи у середньому, малому та мікробізнесі, і меншою мірою – у великому.

Перехід працівників у тіньовий сектор є їхньою вимушеною реакцією на виклики та ризики війни, тоді як багато роботодавців вдаються до неформальних схем оплати праці як способу виживання в умовах економічної нестабільності та невизначеності. Цю форму можна розглядати як вимушену адаптацію населення до несприятливої соціально-економічної ситуації, яка має деякі тимчасові позитивні ефекти: вона знижує напругу на ринку праці та число безробітних, забезпечуючи працездатних осіб доходом, вищим за соціальні виплати. Крім того, неформальна зайнятість слугує механізмом соціальної та професійної мобільності, відкриваючи доступ до нових професій і дозволяючи відносно "дешево" здобувати навички. Вона також є інкубатором

малого підприємництва, часто трансформуючись у легальний бізнес, що створює нові робочі місця [41].

Проте, важливо підкреслити, що ці позитивні ефекти є тимчасовими і не здатні компенсувати структурні проблеми. Неформальний статус серйозно обмежує соціальні права працівників, позбавляючи їх соціального забезпечення та страхового стажу, підвищує ризики нестабільності роботи й втрати кваліфікації, знижує рівень життя та водночас призводить до недоотримання державою бюджетних і соціальних надходжень [42].

У контексті необхідності компенсації викликів, спричинених війною, ключовими інструментами для підвищення економічної активності населення стали цифровізація та поширення нових форматів зайнятості, зокрема дистанційна робота та гіг-економіка. Ці нові форми допомагають долати такі трудові бар'єри, як обмежений доступ до робочих місць, територіальна ізоляція, брак інфраструктури, а також сприяють збереженню кадрів і працевлаштуванню на локальних ринках [43].

Зокрема, дистанційна робота стала важливим форматом зайнятості ще під час пандемії COVID-19 і продовжила поширюватися в умовах повномасштабної війни. Якщо до 2020 року дистанційно працювало лише 12% українців, то у 2025 році ця частка зросла у півтора рази. Дослідження Work.ua підтверджує, що 45% шукачів роботи нині прагнуть працювати віддалено. Цей формат особливо важливий для внутрішньо переміщених осіб, жінок з дітьми та людей з інвалідністю. В Україні дистанційна робота набула значного поширення в ІТ, маркетингу, освіті та сфері клієнтської підтримки. На підтримку цієї форми зайнятості було внесено відповідні законодавчі зміни для її легалізації та забезпечення правового захисту.

В умовах тривалої війни дедалі більшої популярності набуває гіг-економіка, заснована на короткострокових контрактах і тимчасових завданнях. Вона дозволяє населенню гнучко адаптуватися до кризових умов, коли стабільне працевлаштування є менш доступним. Про її зростання свідчать дані: понад 300 тисяч українців працюють через такі платформи, як

Glovo, Bolt, Uber та Uklon, а кількість зареєстрованих виконавців на фріланс-платформі Kabanchik збільшилася зі 194 тисяч у 2020 році до понад 300 тисяч у 2024 році (табл. 2.2.).

Таблиця 2.2

Динаміка платформової зайнятості в Україні, 2019-2024 рр., тис. осіб.
[44, 45, 46]

Рік	Кількість фрілансерів	ІТ-спеціалісти	Виконавці сервісних платформ
2019	495	190	100
2020	600	244	194
2021	700	285	220
2022	800	300	260
2023	850	307	280
2024	904	302	300

Рушійною силою розвитку цих нових форматів у складний період є цифровізація. Цифрові платформи та технології створюють нові можливості для пошуку роботи, самозайнятості, навчання та підприємництва. У 2024 році Україна увійшла до топ-5 держав за рівнем розвитку цифрових послуг, піднявшись із 102 місця у 2018 році. Впровадження цифрових технологій сприяє підвищенню продуктивності праці, формуванню конкурентних переваг, запровадженню кращих управлінських методів, швидшому зростанню, створенню додаткових робочих місць та поліпшенню якості наявних. Цифровізація та інтелектуалізація трудової діяльності формують професійну мобільність, зміцнюють конкурентоспроможність робочої сили та осучаснюють систему професійної підготовки, узгоджуючи її зі змінами попиту на ринку праці [47].

Війна в Україні спричинила масштабну внутрішню міграцію кваліфікованих кадрів. Цей вимушений перетік робочої сили з небезпечних регіонів до безпечніших змінив регіональну структуру ринку праці, створюючи диспропорції у попиті та пропозиції. Багато українських підприємств були змушені релокуватися, причому значна їхня частина

скористалася державними програмами підтримки та відновила діяльність на нових місцях. Цей процес допоміг зберегти економічну активність, хоча й створив регіональний дисбаланс.

Сектор інформаційних технологій також активно релокувався. Більшість ІТ-компаній перемістили свої офіси в межах України (переважно на Захід і в Центр), створюючи там нові технологічні центри. Водночас, частина фахівців виїхала за кордон, що змусило компанії відкривати або розширювати закордонні офіси для збереження кадрового потенціалу. Загальна чисельність українських ІТ-спеціалістів, які працюють за кордоном, продовжує збільшуватися [48].

У структурі трудових відносин ІТ-галузі, окрім традиційних договорів з ФОП, значного поширення набули гіг-контракти в рамках правового режиму Дія.Сіті. Ця форма співпраці пропонує фахівцям більше соціальних гарантій та переваги у звітності.

Аналіз динаміки зайнятості демонструє протилежні тенденції: найбільші ІТ-компанії зіткнулися зі скороченням штату, тоді як загальна кількість ІТ-спеціалістів, зареєстрованих як ФОП, продовжує зростати, що свідчить про збереження привабливості та стійкості галузі (рис. 2.8).

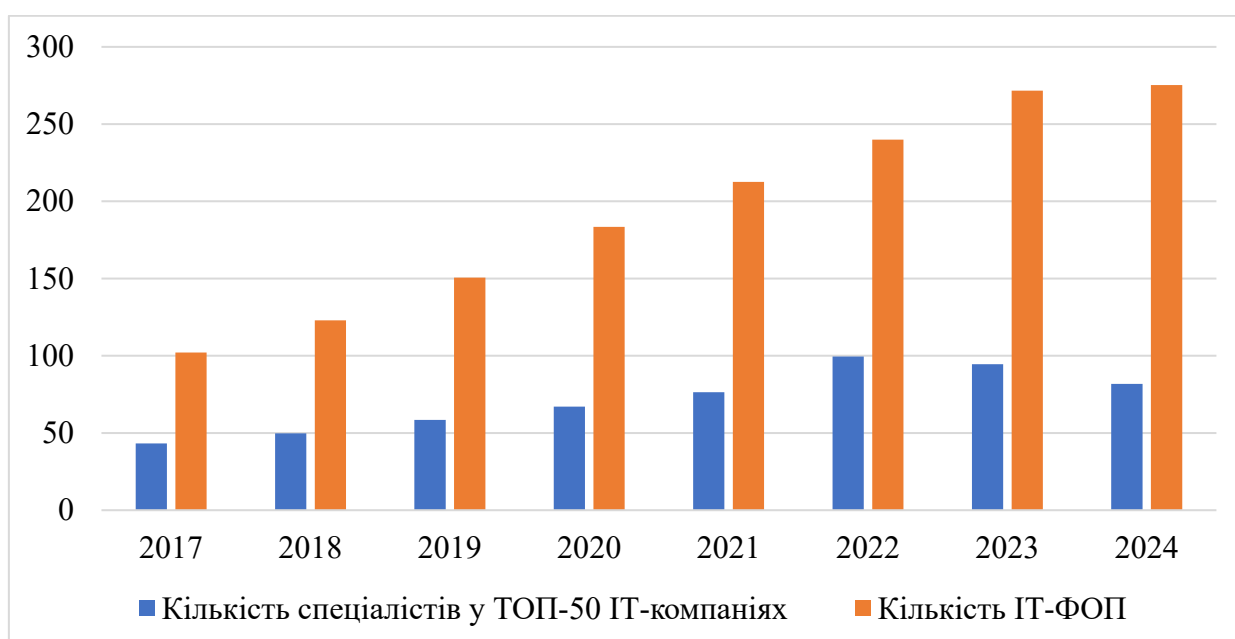


Рис. 2.8. Динаміка змін кількості спеціалістів в ТОП-50 найбільших ІТ-компаніях України та кількість активних ІТ-ФОПів у 2017-2024 рр. [39]

Проте, на ринку праці спостерігається не надто позитивний тренд: кількість вакансій для технічних спеціалістів суттєво зменшилася, тоді як попит зріс на нетехнічні посади (маркетинг, продажі, фінанси). Зрівнялася частка фахівців, які працюють на аутсорсинг та у продуктових компаніях. Загалом, медіанна заробітна плата розробників вперше за час повномасштабного вторгнення демонструє незначне зниження.

2.3. Світова динаміка зайнятості в інформаційній економіці

Новітні форми трудової діяльності набувають зростаючої ваги у світі, але їх складно чітко класифікувати відповідно до традиційного поділу на формальні та неформальні трудові відносини. Це стосується робочих місць у так званих «гіг-економіці» та серед працівників, залучених через цифрові платформи. Наприклад, значна частина водіїв служб таксі та доставки, які працюють через цифрові платформи, мають умови праці, що фактично нагадують умови найманих працівників. Проте, офіційно вони часто класифікуються як самозайняті особи, що позбавляє їх законного права на соціальне забезпечення та робить особливо вразливими [49].

У багатьох країнах неформальна економіка є значною частиною ринку праці, відіграючи важливу роль у виробництві, створенні робочих місць та генеруванні доходів. Водночас, вона значно підвищує ризик вразливості та нестабільності для працівників, чинить сильний негативний вплив на рівень їхнього заробітку, безпеку, гігієну та загальні умови праці.

Неформальна зайнятість охоплює умови праці, які не регулюються національним трудовим законодавством, оподаткуванням доходів чи правом на соціальний захист або інші гарантії. Працівники у цій сфері є досить різноманітною групою за статусом (самозайняті, роботодавці, працівники в родинях чи наймані особи) та контекстом зайнятості (формальний, неформальний чи домашній сектори). Масштаби такої зайнятості вимірюються як сума всіх цих працівників, незалежно від того, чи працюють вони у неформальному секторі, чи у неформальних умовах поза ним.

Існує хибне методологічне сприйняття неформальної зайнятості як периферійної складової соціально-економічної системи. Однак, емпіричні дослідження доводять, що у багатьох географічних контекстах нерегульований сектор праці є суттєвою частиною загального економічного виробництва, відіграючи ключову роль у створенні доданої вартості та забезпеченні зайнятості [50].

За даними МОП [51], понад половина світової робочої сили зайнята неформальною роботою. МВФ [52] стверджує, що 60% усіх працівників зайняті на нерегульованих роботах.

Хоча неформальна зайнятість найпоширеніша у країнах, що розвиваються, вона не є винятково їхньою прерогативою. Дослідження МВФ свідчать, що в середньому неформальна економіка становить 35% ВВП у країнах з низьким та середнім рівнем доходу. Для порівняння, у розвинених країнах цей показник становить 15% ВВП. Регіонально найвищий рівень неформальної зайнятості фіксується у Латинській Америці та Африці на південь від Сахари. Натомість, Європа та Східна Азія є регіонами з найнижчим рівнем неформальної зайнятості [52]. Ці відмінності за групами країн, згрупованих за рівнем доходів, також підтверджуються даними МОП (рис. 2.9).

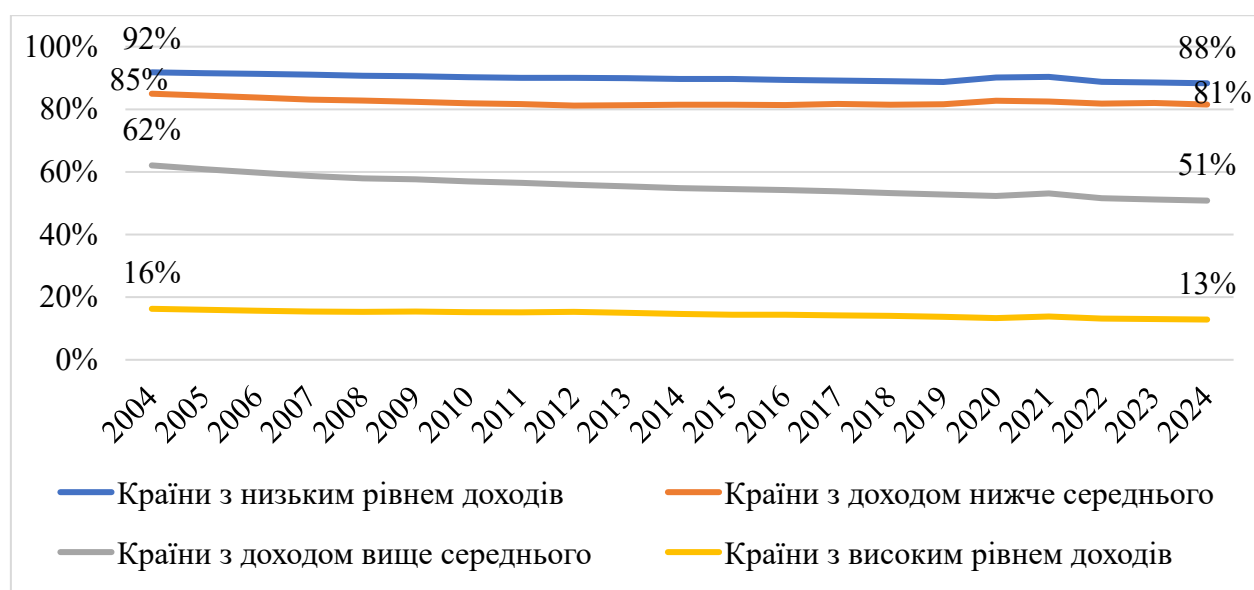


Рис. 2.9. Динаміка неформальної зайнятості за групами країн, 2004-2024 рр., % [53]

Спостерігається чітка обернена залежність між рівнем доходу країн та часткою неформальної зайнятості, причому ця тенденція є стійкою протягом усього досліджуваного періоду. Країни з найнижчим рівнем доходів традиційно демонструють найвищий рівень неформальної зайнятості, який хоча й поступово знизився з 92% у 2004 році до 88% у 2024 році, все одно залишається лідером серед усіх груп.

Аналогічно, група країн із доходом нижче середнього також має високий показник неформальної зайнятості, але дещо нижчий, ніж у найбідніших країнах, повільно знижуючись з 85% до 81% за цей період. У країнах із доходом вище середнього рівень неформальної зайнятості значно нижчий: тут спостерігається більш помітна низхідна динаміка – з 62% у 2004 році до приблизно 51% у 2024 році. Найнижчу частку неформальної зайнятості демонструють країни з високим рівнем доходів, де показник майже незмінний і коливається в межах 16% до 13% у 2024 році. Загалом, для всіх груп країн характерне зниження рівня неформальної зайнятості, але з різною інтенсивністю.

Ключовим драйвером розвитку неформальної зайнятості є формування платформної економіки, оскільки саме цифрові платформи стали основним посередником для такої діяльності. Ці платформи постійно розширюють свою присутність у багатьох секторах і підсекторах, зокрема в таких сферах, як: оренда житла, дослідження ринку та реклама, мистецтво, відпочинок та розваги, догляд, освіта, фінансові послуги, інформаційно-комунікаційні послуги, ремонт особистих речей, транспорт, оптова та роздрібна торгівля.

Встановити точну кількість працівників, задіяних у роботі на платформах, є складним завданням, оскільки наразі не існує єдиного підходу до вимірювання цього виду зайнятості, зокрема через термінологічну невизначеність.

Хоча деякі офіційні обстеження, такі як обстеження робочої сили, використання інтернету та інші обстеження домогосподарств або підприємств, можуть включати питання, що стосуються роботи на платформах, вони

залишаються нечисленними і часто не повністю порівнянними між собою. Існують також інші методи оцінки масштабів платформової зайнятості, включаючи неофіційні обстеження та аналіз даних, що надаються самими платформами, але кожен із цих підходів має свої переваги та недоліки [54, 55].

Загальний обсяг інвестицій у цифрові платформи, які слугують посередниками між підприємствами, замовниками та працівниками, демонструє значну концентрацію: він оцінюється у \$57 млрд в Азії, \$46 млрд у Північній Америці та \$12 млрд у Європі. Ці три регіони сукупно акумулюють понад 96% світового обсягу інвестицій у цей сектор. Феномен концентрації зберігається, навіть якщо розглядати лише онлайн-платформи: понад 60% їхніх штаб-квартир розташовані у Європейському Союзі та Сполучених Штатах Америки.

Водночас, дослідження Світового банку вказує, що 73% онлайн-платформ є регіональними чи місцевими. Крім того, платформи набувають дедалі більшого значення на ринках, що розвиваються: наприклад, 12 регіональних платформ були засновані в Індії, 6 – у Китаї, а по 3 – у Бразилії, Кенії та Південній Африці. Відповідно до Індексу онлайн-праці (OLI), хоча на частку 10 країн припадала понад 75% усіх працівників глобальних онлайн-платформ у 2021 році, ця концентрація дещо зменшилася: за підсумками 2024 року топ-10 країн забезпечують 73% робочої сили на основних онлайн-платформах [56, 57, 58] (рис. 2.10).

Аналіз частки працівників на ключових глобальних онлайн-платформах у 2021 та 2024 роках дозволив виявити низку значущих тенденцій у розподілі світової цифрової робочої сили. Протягом цього періоду домінування країн Азійського регіону зберігається, зокрема Індія, Бангладеш та Пакистан акумулюють значну частку світових онлайн-працівників.

Водночас, відзначається розширення участі у глобальному ринку онлайн-праці з боку деяких країн, таких як РФ та Єгипет. Спостерігаються також зміни у складі топ-10 країн, що свідчить про географічну диверсифікацію постачальників онлайн-праці, про що свідчить поява

Аргентини, Венесуели та Індонезії. На тлі цього, фіксується зменшення частки України у загальній структурі (з 3% до 1,4%), що, імовірно, зумовлено низкою соціально-економічних факторів та війною.

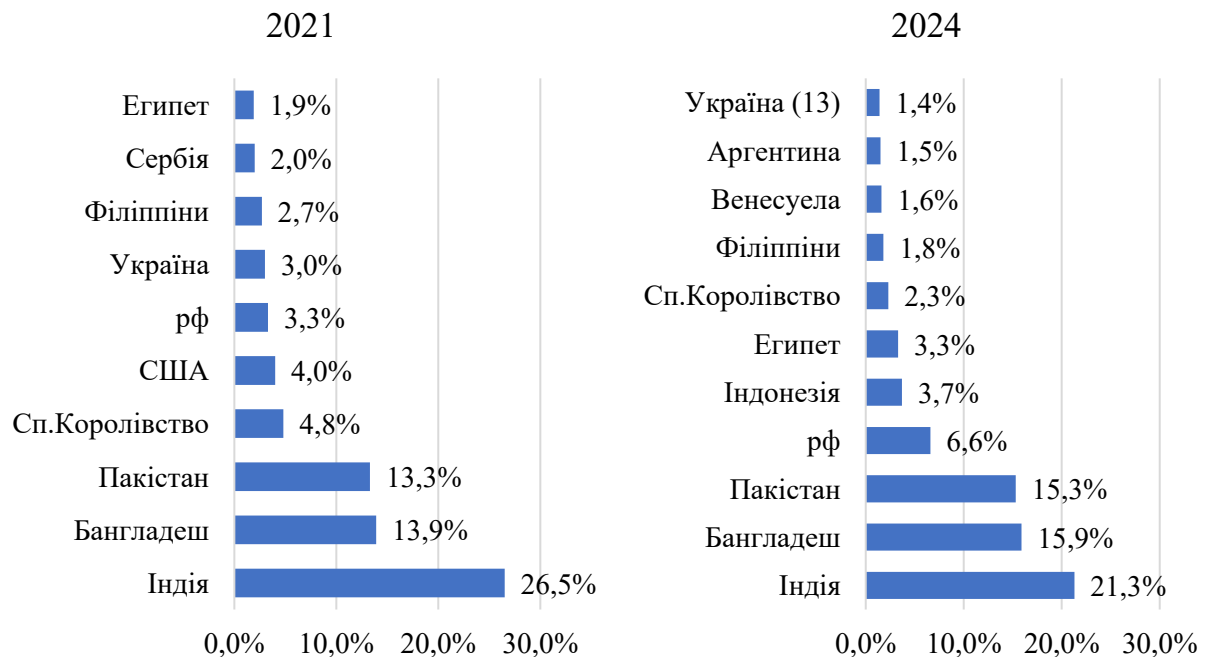


Рис. 2.10. Частка працівників на основних онлайн-платформах у світі, топ-10 країн 2021 р., топ-10 країн та Україна 2024 р., % від загальної кількості працівників [59]

Загалом, отримані дані підкреслюють еволюційний характер глобального ринку онлайн-праці, який поєднує стійкість лідерських позицій окремих країн із появою нових учасників.

Незважаючи на обмежений характер наявних кількісних даних, особливо у країнах із відносно низьким загальним рівнем неформальності, можна припустити, що рівень неформальності серед працівників платформ є відносно високим. Наприклад, у Франції лише 15% працівників платформ заявляють про намір декларувати доходи, отримані попереднього року від такої роботи [57, 60].

У Великій Британії лише 35% працівників цифрових платформ декларують або мають намір задекларувати свої доходи, отримані від такої діяльності, перед податковими органами. Отже, більше половини цих

працівників – а саме 54% – не планують офіційно повідомляти про свої доходи [61].

Близько 76% працівників платформ в Україні та дві третини (2/3) працівників платформ у Сербії працюють неформально. Це означає, що вони не реєструються як самозайняті особи і, відповідно, не сплачують внески на соціальне забезпечення. Варто зазначити, що у Сербії частка найманих працівників та самозайнятих, які працюють у неформальному секторі поза платформами, була значно нижчою (7,4% та 39,5% відповідно), ніж серед тих, хто працює через платформи [62].

За оцінками, в Італії протягом останніх років від 11% до 13% усіх працівників були задіяні у неформальному секторі. Для порівняння, частка самозайнятих осіб становила 14–17%.

Щодо праці на цифрових платформах, ситуація з неформальністю ще гостріша:

- майже 40% працівників платформ не мають офіційного трудового договору.
- більше того, 44% самих цифрових платформ, які працюють у країні, офіційно не зареєстровані у Національному інституті соціального забезпечення [63, 64, 65].

За даними національного обстеження зайнятості в Чилі, рівень неформальної зайнятості серед працівників цифрових платформ склав 93,5% у першому кварталі 2020 р. і знизився практично до 75% у вересні 2023 р. [57, с. 26] (Табл. 2.3).

Працівники платформ не мають чітко визначеної вікової категорії, однак їхній вік, як правило, нижчий за середній вік усього працюючого населення (табл. 2.4). Наприклад, у Європейському Союзі середній вік працівників платформ становить 33,9 роки, тоді як середній вік зайнятого населення загалом – 42,4 роки. Крім того, у 17 європейських країнах більшість працівників платформ молодше 30 років [66, 67].

Таблиця 2.3.

Частка трудових мігрантів, зайнятих на цифрових платформах та офлайн, в окремих регіонах та країнах (%) [57]

Регіон/країна	Робота поза цифровими платформами	Робота на платформах
Таксі (весь світ)	1,4%	5,0%
Доставка (весь світ)	14,9%	17,6%
ЄС	6,0%	13,3%
16 країн ЄС+Норвегія	13,0%	17,0%
Чилі	11,8%	43,5%
США	17,3%	24,3%

Таблиця 2.4

Середній вік працівників платформ порівняно з іншими працівниками / всіма працівниками в окремих регіонах/країнах [57]

Регіон/ країна	Середній вік	
	Працівники платформ	Інші працівники/всі працівники
Весь світ	33,2 (краудворкінг)	39,5 (всі працівники)
Весь світ	31 (онлайн) 36 (пасажирські перевезення) 29 (доставка)	
ЄС	33,9	
ЄС	36,4 (доставка) 40,5 (пасажирські перевезення)	42,5 (інші працівники)
Чилі	35,7	42,3 (інші працівники)
Філіппіни	34,2	39,8 (інші працівники)

Ці тенденції відповідають ситуації в інших регіонах світу. Різниця у віці між працівниками платформ та рештою зайнятого населення також варіюється залежно від сектора: так, у Європейському Союзі ця різниця становить лише два роки у транспортному секторі, але перевищує шість років у секторі доставки.

Працівники платформ становлять значну частку робочої сили в Європейському Союзі: у 2022 році їхня кількість сягнула 28,3 млн. осіб, що майже дорівнює кількості зайнятих у виробничому секторі (29 млн.).

Очікується, що ця цифра може швидко зрости і до 2025 року досягне 43 млн. осіб [68].

Розподіл заробітку людей, які працюють через платформи у ЄС, за типом наданих послуг виглядає наступним чином (рис. 2.11).



Рис. 2.11. Розподіл заробітку працівників платформ у ЄС, за типом наданих послуг, %, 2022 р. [68]

Важливо відзначити, що працівники з вищим рівнем освіти демонструють значно вищу частку зайнятості на цифрових платформах: цей показник становить 3,9% для жінок та 4,7% для чоловіків (віком 15–64 років), що помітно вище порівняно з 3,0% або менше для осіб із середнім чи низьким рівнем освіти (рис. 2.12).

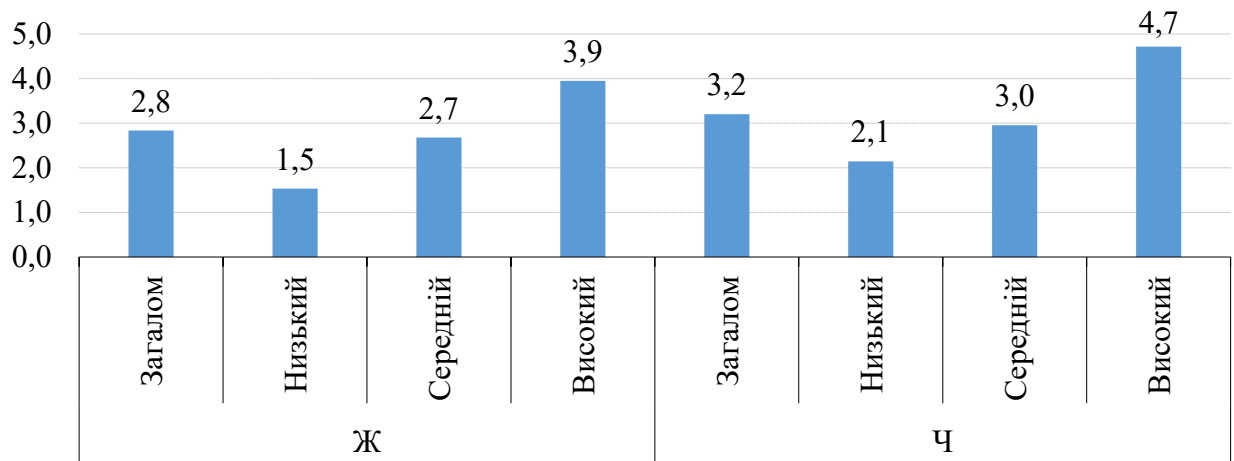


Рис. 2.12. Працівники цифрових платформ, які працювали щонайменше 1 годину протягом останнього року, за статтю та рівнем освіти у ЄС, 2022 р., % від усіх працівників 15-64 років у кожній категорії [68]

Загалом, працівників цифрових платформ у Європейському Союзі можна умовно поділити на три основні групи:

1. Молодь віком 15–29 років (30,5%).
2. Жінки віком 30–64 років (32,9%).
3. Чоловіки віком 30–64 років (36,6%).

При цьому, значна частина працівників платформ – а саме третина (33,4%) – це люди віком 30–64 років, які мають високий рівень освіти (рис. 2.13).

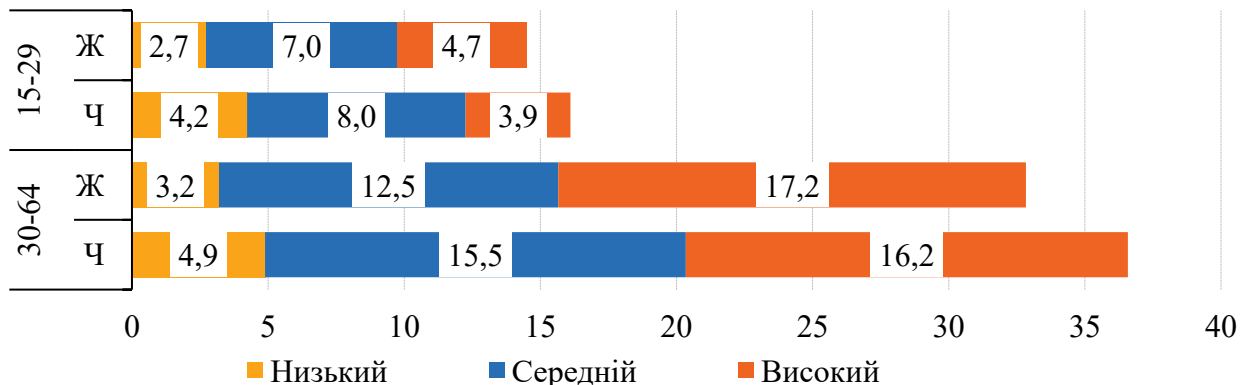


Рис. 2.13. Працівники цифрових платформ, які працювали щонайменше 1 годину протягом останнього року, за віком, статтю та рівнем освіти у ЄС, 2022 р., % від усіх працівників 15-64 років у кожній категорії [68]

Висновки до розділу 2

Сучасна світова економіка, що ґрунтується на концепції стійкого розвитку, визначається знаннями та інноваціями як ключовими економічними ресурсами, а їхня оцінка на міжнародному рівні здійснюється за допомогою глобальних рейтингів, головним з яких є Глобальний інноваційний індекс. Глобальне зростання витрат на дослідження та розробки продовжує сповільнюватися, фіксуючи найслабшу експансію за понад десятиліття, і залишається значно нижчим за темпи зростання світового ВВП. При цьому спостерігаються суттєві секторальні диспропорції.

У контексті глобального інноваційного ландшафту, Швейцарія незмінно зберігає світове лідерство в ГПІ, а США та Швеція утримують позиції у трійці лідерів, причому США вирізняються центральною роллю приватного сектору у фінансуванні R&D. Знаковою подією є входження Китаю до топ-10 ГПІ вперше, що підкреслює його зростаючу роль як світового лідера за обсягом знань, технологій та кількістю інноваційних кластерів. Аналіз позицій України у міжнародних рейтингах вказує на різноспрямовану динаміку, ускладнену зовнішніми факторами: незважаючи на загальне зниження позицій у ГПІ та нестабільність у сфері людського капіталу. Загалом, довоєнне зростання інноваційних позицій України змінилося спадом під час війни, що вимагає системної державної підтримки для реалізації високого інноваційного потенціалу країни.

Аналіз ринку праці України у 2022–2024 роках засвідчує його поступову адаптацію до умов повномасштабної війни, хоча критичний дефіцит кваліфікованих кадрів та значні труднощі з наймом персоналу залишаються ключовими перешкодами для економічного відновлення. Сектори, критично важливі для економіки, такі як сільське господарство, промисловість і торгівля, змогли зберегти відносну стійкість функціонування, незважаючи на загострення проблеми нестачі трудових ресурсів.

На тлі демографічних проблем та впливу мобілізації, яка залишається найбільш вагомим чинником впливу на ринок, спостерігається поступове

відновлення офіційної зайнятості. Водночас, зафіксовано значне зростання сектора неформальної зайнятості, який, за оцінками експертів, охоплює близько 30% працездатного населення (порівняно з 12,3% у 2021 році).

Ключовими інструментами для підвищення економічної активності та подолання трудових бар'єрів стали цифровізація та поширення нових форматів зайнятості. Дистанційна робота значно поширилася в умовах війни, охопивши до 2025 року на 50% більше українців, ніж до пандемії, і є особливо важливою для ВПО та соціально вразливих груп. Дедалі більшої популярності набуває гіг-економіка (робота через платформи), про що свідчить зростання кількості виконавців на фріланс-платформах. Рушійною силою цього розвитку є цифровізація, яка сприяє підвищенню продуктивності праці, формуванню конкурентних переваг та осучасненню системи професійної підготовки.

Сектор інформаційних технологій активно релокувався в межах України (на Захід і в Центр), проте частина фахівців виїхала за кордон. У структурі зайнятості в ІТ-галузі, попри скорочення штату у найбільших компаніях, загальна кількість ІТ-спеціалістів, зареєстрованих як ФОП, продовжує зростати, що свідчить про стійкість галузі. Однак, на ринку праці спостерігається негативний тренд: суттєве зменшення вакансій для технічних спеціалістів та незначне зниження медіанної заробітної плати розробників, тоді як попит зріс на нетехнічні посади.

Інформаційна економіка сьогодення відзначається стрімким поширенням новітніх форм трудової діяльності, насамперед гіг-економіки та платформової зайнятості, які часто складно класифікувати в межах традиційних трудових відносин, оскільки працівники, формально зареєстровані як самозайняті, нерідко фактично працюють в умовах, близьких до найманих, що позбавляє їх соціального захисту. Неформальна зайнятість загалом є глобальним явищем, що охоплює понад половину світової робочої сили, і, хоча вона є найбільш поширеною у країнах з низьким рівнем доходу (де її частка сягає близько 88%), вона також присутня у розвинених економіках. Спостерігається чітка обернена залежність між рівнем доходу країн та часткою

неформальної зайнятості. Ключовим чинником, що стимулює цю динаміку, стало формування платформної економіки. Встановити точну кількість працівників платформ є складним завданням через термінологічну невизначеність, однак інвестиції у цифрові платформи демонструють високу концентрацію в Азії, Північній Америці та Європі, хоча більшість платформ є регіональними чи місцевими. Глобальний ринок онлайн-праці зберігає домінування країн Азійського регіону (Індія, Пакистан, Бангладеш), але відбувається його географічна диверсифікація з появою нових учасників, тоді як частка України дещо зменшилася.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

3.1. Перспективи трансформації структури зайнятості в умовах інформаційного суспільства

Інформатизація економіки докорінно трансформує сучасний ринок праці, стимулюючи поширення нестандартних видів зайнятості, таких як тимчасова робота, замасковане працевлаштування чи залежна самозайнятість. Подібні тенденції створюють ризики зниження рівня соціальної захищеності та невизначеності статусу працівників, що вимагає нагального оновлення трудового законодавства задля пошуку балансу між гнучкістю ринку та державними соціальними гарантіями. Паралельно з цим масовий перехід на дистанційну роботу та фріланс диктує необхідність перегляду усталених підходів до організації робочих процесів і комунікації між наймачами та персоналом [69].

Вплив інформаційної трансформації охоплює всі сфери суспільного життя, ускладнюючи умови ведення бізнесу через загострення конкуренції та динамічні зміни споживчих пріоритетів. Сьогодні більшість провідних країн світу, серед яких Німеччина, США, Канада та Австралія, разом з Україною визнають розбудову інформаційної економіки стратегічно важливим напрямом суспільного прогресу. Цей процес передбачає інтеграцію новітніх технологій та платформ у всі сектори господарювання для підвищення їхньої ефективності, що неминуче змінює вимоги до професійних навичок. Розуміння цієї еволюції є критичним для якісного управління кадрами.

На думку дослідниці Н.М. Азьмук [71], цифрове відтворення робочої сили є комплексним завданням, що має включати технологічну модернізацію промисловості, реформування освітньої системи та підтримку малого бізнесу. Така стратегія дозволить підвищити кваліфікацію кадрів, створити передумови для повернення трудових мігрантів та посилити інноваційний

потенціал людського капіталу. Безумовно, цифровізація виступає ключовим драйвером змін не лише у виробничих алгоритмах, а й у структурі трудових відносин та системі підготовки фахівців. Вона провокує стрімке зростання попиту на експертів у галузях ІТ, штучного інтелекту та автоматизації, тоді як традиційні професії з низьким порогом входу втрачають актуальність.

Варто наголосити, що автоматизація, скорочуючи потребу в низькокваліфікованій праці, водночас створює нові професійні ніші, такі як оператори роботизованих систем, аналітики даних чи фахівці з кібербезпеки. Ця подвійна дія трансформує ринок, витісняючи старі моделі працевлаштування та остаточно закріплюючи тенденцію до розвитку гнучких форм зайнятості.

Інформаційний потенціал сучасного бізнес-середовища ґрунтується на широких можливостях віртуального простору, що проявляється у зростанні обсягів продажів, підвищенні кваліфікації персоналу, оптимізації витрат та посиленні конкурентних позицій компаній. Стрімкий технологічний прогрес не лише підігріває інтерес до цифрової економіки, а й трансформує ринок праці: зростання продуктивності у довгостроковій перспективі сприяє підвищенню оплати праці та стимулює інвестиції в інновації. Втім, варто враховувати, що вигоди від підвищення продуктивності отримують переважно фахівці з необхідними компетенціями, тоді як працівники, чиї функції легко автоматизувати, опиняються під загрозою витіснення з ринку [72].

Інформатизація також спричинила появу новітніх форматів трудових відносин, серед яких домінують дистанційна робота та гнучкі графіки. Завдяки інтернету та цифровим платформам прив'язка до фізичного офісу зникає, що дозволяє працювати з будь-якої точки світу – стратегія, яку успішно впроваджують такі гіганти, як Microsoft чи Zoom. Проте цей зсув вимагає кардинально нових управлінських підходів, оскільки відсутність працівника на робочому місці ускладнює контроль за виконанням завдань і дотриманням соціальних стандартів [73].

Гнучкі форми зайнятості, зокрема проектна робота чи часткова залученість, надають працівникам більшу автономію та сприяють кращому балансу між кар'єрою та особистим життям. Однак така свобода потребує адаптації законодавчої бази, адже традиційні механізми регулювання часто не враховують специфіку нових трудових відносин. Особливої уваги потребують питання пенсійного забезпечення та соціального страхування для частково зайнятих осіб, що вимагає розробки стратегій, які б поєднували гнучкість ринку з надійними соціальними гарантіями.

Для побудови ринку праці, орієнтованого на гуманістичні цінності, критично важливо знайти рівновагу між впровадженням штучного інтелекту та збереженням ролі людини. Технології мають оптимізувати процеси, а не нівелювати значення людської праці в створенні економічних благ. Ефективне використання трудових ресурсів повинно гармоніювати із забезпеченням гідних умов праці та соціального захисту. Лише такий підхід дозволить уникнути поглиблення нерівності та скорочення робочих місць для низькокваліфікованих кадрів, перетворивши технології на інструмент розвитку людини та підвищення загального добробуту, а не на засіб її заміни.

З поширенням інформатизації на всі сфери господарської діяльності відбувається трансформація структури зайнятості. Це виявляється у скороченні кількості робочих місць у традиційних первинному, вторинному та третинному секторах економіки. У той же час, відповідно до сучасних тенденцій, зростає частка фахівців, залучених у четвертинний (інформаційний) та п'ятинний (науково-дослідний) сектори [74, с. 81]. Водночас, створення нових робочих місць у четвертинному секторі національної економіки стимулюється поліпшенням бізнес- та інвестиційного клімату, а також усуненням правових, адміністративних, економічних та організаційних перешкод для розвитку підприємництва [75, с. 452].

Можемо запропонувати систематизацію змін у структурі зайнятості на українському ринку праці під впливом інформатизації та перспективні наслідки.

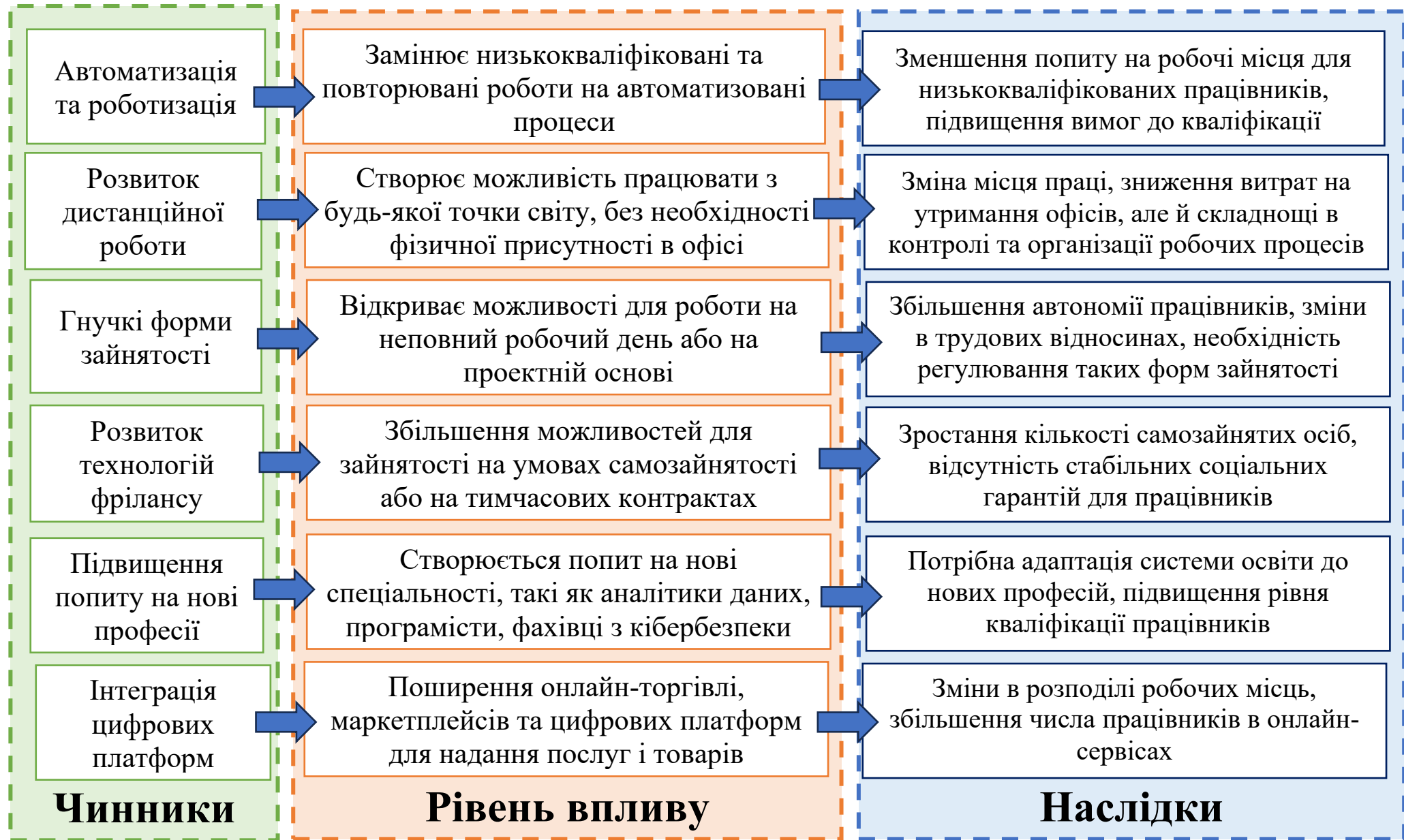


Рис. 3.1. Логіко-структурна схема впливу інформатизації на ринок праці

Запропонована *логіко-структурна схема впливу інформатизації на ринок праці* відображає, що інформатизація через такі чинники, як автоматизація, розвиток дистанційної роботи та гнучких форм зайнятості, кардинально трансформує ринок праці. Ці процеси замінюють низькокваліфіковану рутинну працю, створюють можливості для роботи з будь-якої точки світу та збільшують автономію працівників, що, однак, призводить до зменшення попиту на традиційні робочі місця та відсутності стабільних соціальних гарантій для самозайнятих осіб. Як наслідок, виникає гостра необхідність у підвищенні кваліфікації працівників та адаптації системи освіти до зростаючого попиту на нові професії, зокрема аналітиків даних та фахівців з кібербезпеки.

Інформатизація кардинально вплинула на ринок праці, змінюючи типи робочих місць та вимоги до кваліфікації. Автоматизація та роботизація витісняють низькокваліфіковану працю, що зменшує потребу в традиційних позиціях. Поширення дистанційної роботи та гнучких форм зайнятості висуває на перший план мобільність та автономність працівників, що вимагає негайної адаптації трудового законодавства. Ці зміни формують підвищений попит на нові професії, а інтеграція цифрових платформ створює нові робочі місця саме в галузях, пов'язаних з інформаційними технологіями.

В Україні трансформація ринку праці була прискорена цифровізацією та пандемією, особливо у сфері ІТ та онлайн-торгівлі. Хоча повномасштабна війна може уповільнити цей процес через економічні обмеження, вона паралельно стимулює розвиток альтернативних форм зайнятості, як-от фріланс та самозайнятість. Вітчизняний ринок праці потребує гнучких підходів до навчання, масової перекваліфікації працівників та адаптації трудового законодавства до нових реалій.

Саме тому цифровізація вимагає значної адаптації освітньої системи. Технологічні інновації постійно оновлюють вимоги до професійних навичок, що робить безперервне навчання та перекваліфікацію ключовим фактором конкурентоспроможності працівника. Основний фокус має бути спрямований

на розвиток компетенцій у сферах штучного інтелекту, аналізу даних, інформаційних технологій та кібербезпеки. Недостаток цифрових навичок змушує компанії інвестувати у внутрішнє навчання та налагоджувати партнерські зв'язки з освітніми закладами, щоб розширити доступ до актуальної освіти та адаптувати навички майбутніх працівників до своїх потреб [76].

Цифровізація кардинально змінює підходи до організації праці на рівні роботодавця, вимагаючи впровадження автоматизації для оптимізації процесів та підвищення ефективності виробництва. Розвиток дистанційної роботи надає компаніям змогу забезпечити гнучкість робочого часу та місця, що дозволяє наймати персонал із будь-якої точки світу. Інтеграція цифрових платформ сприяє оптимізації найму та управління персоналом, знижуючи витрати і спрощуючи контроль. Ці зміни стимулюють перехід до більш децентралізованих та гнучких організаційних структур, а також вимагають від роботодавців інвестицій у навчання та перепідготовку кадрів [77], щоб забезпечити їх відповідність новим цифровим вимогам. Для ефективного управління в умовах віддаленої роботи компаніям необхідно створювати надійні системи контролю, які дозволяють менеджменту ефективно керувати виконанням завдань та підтримувати онлайн-зв'язок, одночасно оновлюючи цифрові компетенції співробітників.

Тоді як традиційні трудові відносини ґрунтувалися на чіткому розмежуванні ролей, стабільних умовах, фізичній присутності та визначеному графіку, а законодавство регулювало їх через соціальні гарантії та пенсійні виплати, цифровізація змінила саму суть праці. Розвиток технологій спричинив зростання попиту на висококваліфікованих фахівців у сферах автоматизації, штучного інтелекту та хмарних сервісів. Поява платформ на кшталт Upwork, Fiverr чи Uber замінила традиційні трудові контракти цивільно-правовими угодами, що стало причиною відсутності соціального захисту для працівників цих платформ. Це створює гостру необхідність

адаптації існуючого трудового законодавства для забезпечення належного рівня соціальних гарантій у нових реаліях.

Технологічний розвиток суттєво впливає на структуру попиту на робочу силу: автоматизація знецінює низькокваліфіковані рутинні професії, натомість стрімко зростає потреба у фахівцях, пов'язаних з даними, ІТ, ІІІ та іншими висококваліфікованими спеціальностями. Це вимагає адаптації освітніх програм та системи професійної підготовки. Хоча дистанційна робота відкриває глобальні можливості для працевлаштування, вона не забезпечує працівників тими ж соціальними пільгами (наприклад, медичним страхуванням чи пенсійними виплатами), які надаються традиційними роботодавцями. Працівники платформ, як-от Deliveroo, часто позбавлені доступу до основних соціальних пільг, що ставить під загрозу їхню захищеність. Це вимагає перегляду системи соціального страхування та створення нових механізмів, які б відповідали специфіці фрілансу та платформних моделей.

Порівняльний аналіз традиційної та цифрової зайнятості демонструє глибокі структурні зміни на ринку праці. Цифрові технології створюють нові можливості через фріланс і платформні моделі, але одночасно кидають виклик чинному трудовому законодавству, яке розроблялося для іншої епохи. Критично важливо адаптувати законодавство, забезпечивши правовий статус фрілансерів, а також створити нові механізми контролю і захисту їхніх прав. Перегляд системи соціального захисту є невідкладним, оскільки традиційні гарантії не покривають нові форми зайнятості. Для подальшого прогнозування необхідні дослідження конкретних моделей регулювання цифрової зайнятості, оцінка ефективності нових соціальних гарантій та вивчення впливу цифровізації на рівень доходів і соціальну захищеність працівників у цих нових формах праці.

3.2. Вплив інформаційної економіки на трансформацію стратегій управління людськими ресурсами

Оскільки інформаційна економіка передбачає інтеграцію технологій для підвищення ефективності та гнучкості, співпраця між людиною і машиною стає невідворотною. Дослідниці О. Новікова та Н. Азьмук вказують, що інформатизація додає до робочого процесу новий елемент – штучний інтелект, що формує нову модель взаємодії «суб'єкт-об'єкт», або ж співробітництво між людиною і технологією [77]. Як наслідок, на додачу до традиційної взаємодії «людина-машина» виникає складна підсистема «людина – штучний інтелект», принципи функціонування якої потребують глибокого вивчення [78].

Для побудови системи зайнятості, що ґрунтується на гуманістичних цінностях, критично важливим є встановлення оптимального балансу між технологіями, ШІ та людським фактором. Економічна ефективність використання ресурсів має бути обов'язково доповнена соціальними цілями.

Таким чином, розвиток інформаційної економіки безпосередньо впливає на зайнятість, спричиняючи як позитивні, так і негативні наслідки, що докорінно змінюють традиційні підходи до управління людськими ресурсами (Таблиця 3.1). Технологічний прогрес відкрив широкі можливості для віддаленої роботи, що змінило традиційну організацію праці. Під час пандемії COVID-19 та в умовах війни в Україні віддалений режим став нагальною потребою для мінімізації соціальних контактів та забезпечення безперервності роботи економіки. Дистанційна зайнятість не лише відкриває шлях до географічної мобільності та розширює доступ до робочих місць для людей з обмеженими можливостями, але й посилює конкуренцію на ринку праці, дозволяючи компаніям залучати фахівців з усього світу [74].

Разом з тим, віддалена робота створює певні виклики для управління продуктивністю, командної взаємодії та збереження організаційної культури. Попри те, що дослідження часто спростовують зниження ефективності, деякі консервативні роботодавці демонструють небажання приймати такий режим.

Таблиця 3.1.

Фактори інформаційної економіки, що впливають на зайнятість та систему управління людськими ресурсами

Фактори	Позитивні зміни	Негативні зміни
Автоматизація, цифровізація, роботизація, симбіоз людина-штучний інтелект	Підвищення продуктивності праці, збільшення часу для творчої діяльності та особистого життя, розвиток людського капіталу	Скорочення робочих місць, зниження оплати праці, залежність людини від технологій
Розвиток інформаційних технологій	Створення нових професій, підвищення прозорості діяльності, покращення комунікації між елементами зайнятості та ринку праці	Когнітивно-психологічні бар'єри на шляху до постійного навчання, швидкоплинність умов та вимог до праці, невизначеність професійного майбутнього
Віддалена робота	Розширення можливостей для працевлаштування, гнучкість умов праці, залучення працівників з обмеженими можливостями та індивідуальними потребами	Нерівність у доступі до технологій, підвищення соціальних ризиків, погіршення соціальної взаємодії (командного духу)
Розвиток цифрових компетенцій	Підвищення кваліфікації працівників	Витрати на навчання та перекваліфікацію, швидке старіння знань
Глобалізація ринку праці	Збільшення можливостей для міжнародної співпраці, інтеграція до високотехнологічного суспільства	Вплив кадрів на конкурентоспроможні ринки праці

Повернення до офісу на вимогу керівництва може призвести до звільнень і втрати кваліфікованих фахівців, особливо серед жінок та міленіалів. Дослідження Microsoft свідчать, що фізична присутність є корисною для адаптації новачків, старту проєктів та зміцнення командного духу. У контексті цифрової економіки необхідно створювати умови для гнучких форм зайнятості, які забезпечують баланс на ринку праці та відповідають вимогам сучасного високотехнологічного суспільства, уникаючи закостенілих моделей [79].

Гнучкі форми праці, включаючи часткову чи проєктну зайнятість, а також фріланс, надають працівникам більший контроль над графіком, що сприяє кращому поєднанню роботи та особистого життя. Для роботодавців це

є інструментом швидкого реагування на економічні виклики та зміни попиту. Однак така гнучкість часто супроводжується нестабільністю, недостатнім рівнем соціального захисту та обмеженими перспективами кар'єрного зростання для працівників. Тому, особливо в кризові періоди, ключовим завданням є формування та підтримка відповідного правового середовища, що мінімізує ці ризики.

Інформаційна економіка, яка нерозривно пов'язана з економікою знань та ґрунтується на ключовій ролі інформації, інновацій та людського капіталу, безумовно, сприяє появі нових високотехнологічних робочих місць. Водночас вона породжує серйозні виклики: нерівний доступ до знань і технологій посилює технократію – систему, де рішення приймаються виключно на основі наукових даних і раціональних підходів. Існує ризик, що працівників почнуть сприймати як легкозамінні елементи системи, які можна замінити роботами заради технічного прогресу. Це загрожує втратою гуманістичних цінностей та свобод, а також залежністю суспільства від технологій, що можуть почати визначати мислення і поведінку. Щоб запобігти масовому безробіттю та зберегти людські цінності, необхідно розвивати екосистемний підхід, який передбачає використання технологій на користь людей, базуючись на взаємодії та солідарності. Відповідно до цих нових викликів, змінюються й підходи до управління людськими ресурсами [80].

Звіт PWC «Майбутнє ринку праці» представляє концепцію чотирьох світів, що є проявом теорії спіральної динаміки. У цій моделі жовтий світ, де центральною цінністю є людина, протиставляється червоному світу, де пріоритет віддано технологіям [81] (Таблиця 3.2).

Червоний світ репрезентує економіку, сфокусовану на інноваціях, швидкості та максимальній ефективності. Пріоритетом є максимізація продуктивності та технологічний розвиток. Роботодавці активно шукають талановитих фахівців, пропонуючи їм високі фінансові стимули, але працівники повинні самостійно дбати про своє навчання, оскільки більшість традиційних HR-функцій є автоматизованими або переданими на аутсорсинг.

Головні загрози цього світу – перенасиченість технологіями і втрата людського аспекту в процесі праці.

Таблиця 3.2.

Трансформація HR-стратегій компаній в умовах інформаційного суспільства

Категорії	Червоний – інновації на чільному місці	Жовтий – людина головна цінність
Виявлення, пошук і залучення цінних співробітників	На ринку праці, що бурхливо розвивається, співробітники і роботодавці знаходяться в безперервному пошуку.	Компанії використовують технології, щоб донести свої цілі і мотиви до громадськості. Якщо цінності істинні, а ідеї привабливі, поява співробітників і гільдій не змусить себе чекати.
Винагорода і праця	Співробітникам пропонують фінансові стимули і участь у перспективних проєктах. Співробітники із затребуваними кваліфікаційними навичками очікують більш високу винагороду.	Ідея про справедливу оплату праці – центральна. Працівники та роботодавці взаємно поважають потреби і здатності один одного. При виникненні суперечок на захист інтересів працівника встає його гільдія.
Навчання і розвиток	Кожен сам за себе – співробітники несуть індивідуальну відповідальність за підвищення власних професійних навичок. Наявний відкритий доступ до нових навчальних інструментів.	Люди навчаються протягом усього життя. За підтримкою вони звертаються в гільдії.
Роль HR	HR у тому вигляді, до якого ми всі звикли, не існує. Його функції виконують автоматизовані системи, завдання передаються на аутсорсинг або самоврядним групам фахівців.	Традиційні функції HR виконуються керівництвом, колективно або гільдіями.
Роль технологій	Технології порядкують, трудові результати оцінюються з урахуванням плану на короткострокову перспективу.	Технології створюють і підтримують життєдіяльність відкритого, справедливого суспільства на базі договірних відносин.

На противагу, жовтий світ ставить людину в центр усіх процесів. Основою цифрової економіки тут є справедливість, соціальна відповідальність і турбота про добробут працівників. Компанії використовують технології для залучення талантів, але з урахуванням потреб суспільства. Активно розвиваються концепції гільдій, які замінюють традиційні HR-відділи,

захищаючи права працівників, сприяючи їхньому професійному розвитку та виступаючи центрами колективної підтримки. Такий підхід формує відкрите суспільство, де співпраця базується на взаємній повазі, що позитивно впливає на зайнятість.

Іншими протилежними моделями є синій та зелений світи. У синьому світі домінують великі корпорації, які здійснюють жорсткий контроль над персоналом та його виробничими показниками. Натомість зелений світ втілює корпоративну турботу про всіх працівників, досягаючи повної єдності інтересів менеджменту та співробітників. Використання технологій тут допомагає досягти гармонії між працею та дозвіллям, сприяючи повній самореалізації особистості. Зелені корпорації, по суті, функціонують як екосистеми мікрорівня.

Таким чином, інформаційна економіка є ключовим фактором трансформації відносин зайнятості, зміщуючи фокус стратегій управління людськими ресурсами на збалансування двох векторів: технології та люди. Основним індикатором успішності є забезпечення пріоритету людських цінностей, оскільки за будь-якого технологічного прогресу саме людський фактор є і найвищою метою, і вирішальною силою суспільного розвитку.

Інформатизація економіки чинить істотний вплив на зайнятість, змінюючи її характер, форми та види, створюючи нові професії, тоді як старі безповоротно зникають. Поряд із значними перевагами, цифрова зайнятість несе соціальні ризики: втрата контролю над технологіями може призвести до масового безробіття, зниження заробітних плат, поглиблення соціальної нерівності, а також психологічного дискомфорту та відчуження працівників через невизначеність їхнього майбутнього. Запобігти цьому можна завдяки екосистемному та гуманістичному підходам до стратегічного управління людськими ресурсами. Комплексне застосування цих принципів сприятиме підвищенню продуктивності, створенню нових робочих місць, забезпеченню гнучкості праці, збільшенню часу для творчості та інтеграції до високотехнологічного суспільства. Важливо постійно аналізувати

суперечливий вплив технологій на життєдіяльність людини, щоб забезпечити організацію зайнятості відповідно до стратегій жовтого та зеленого світів, де людина є центральною цінністю, а корпоративні відносини будуються на взаємоповазі, єдності інтересів та творчості.

Висновки до розділу 3

Інформатизація економіки є докорінним чинником трансформації сучасного ринку праці, стимулюючи поширення нестандартних видів зайнятості – зокрема, дистанційної роботи, фрілансу, проектної роботи та залежної самозайнятості через цифрові платформи. Ця еволюція, яка є стратегічним напрямом для більшості провідних країн, включно з Україною, призводить до структурних змін, що виявляються у скороченні кількості робочих місць у традиційних первинному, вторинному та третинному секторах і паралельному зростанні частки фахівців у четвертинному та п'ятинному секторах.

Ключовими наслідками цієї трансформації є ризики зниження рівня соціальної захищеності працівників та невизначеність їхнього правового статусу (так зване замасковане працевлаштування), оскільки чинне трудове законодавство не адаптоване до специфіки гнучких форматів, що створюються платформами на кшталт Upwork чи Uber. Автоматизація та роботизація витісняють низькокваліфіковану та рутинну працю, одночасно створюючи підвищений попит на нові висококваліфіковані професійні ніші (аналітики даних, фахівці з кібербезпеки, програмісти). Це створює загрозу поглиблення нерівності, оскільки вигоди від зростання продуктивності отримують переважно працівники з необхідними цифровими компетенціями. Нагальним завданням є оновлення трудового законодавства та системи соціального страхування для забезпечення балансу між гнучкістю ринку та державними соціальними гарантіями для частково зайнятих осіб та фрілансерів.

Поширення дистанційної роботи надає компаніям значну гнучкість, але вимагає кардинально нових управлінських підходів для контролю за

виконанням завдань та забезпеченням комунікації. Для роботодавців це означає перехід до більш децентралізованих структур, інвестиції у внутрішнє навчання та створення надійних систем віддаленого контролю.

Цифровізація вимагає значної адаптації освітньої системи. Технологічні інновації постійно оновлюють вимоги до професійних навичок, роблячи безперервне навчання та перекваліфікацію ключовим фактором конкурентоспроможності. Основний фокус має бути спрямований на розвиток компетенцій у сферах штучного інтелекту, аналізу даних, ІТ та кібербезпеки.

Запропоновано логіко-структурну схему впливу інформатизації на ринок праці відображає, що інформатизація через такі чинники, як автоматизація, розвиток дистанційної роботи та гнучких форм зайнятості, кардинально трансформує ринок праці, в результаті виникає гостра необхідність у підвищенні кваліфікації працівників та адаптації системи освіти до зростаючого попиту на нові професії, зокрема аналітиків даних та фахівців з кібербезпеки

В Україні цифровізація та війна прискорили трансформацію ринку праці, стимулюючи розвиток альтернативних форм зайнятості та посилюючи потребу в гнучкості. Вітчизняний ринок потребує масової перекваліфікації працівників та негайної адаптації законодавчої бази до нових реалій, щоб ефективно використати інноваційний потенціал та забезпечити гідні умови праці, гармонізуючи впровадження технологій із збереженням ролі та соціального захисту людини.

Інформаційна економіка кардинально трансформує зайнятість та стратегії управління людськими ресурсами, інтегруючи новий елемент – штучний інтелект, що формує складну підсистему «людина – штучний інтелект» замість традиційної взаємодії «людина-машина». Ця трансформація має подвійний вплив: з одного боку, автоматизація та цифровізація підвищують продуктивність праці, створюють нові професії та сприяють розвитку людського капіталу; з іншого – вони несуть ризики скорочення робочих місць, зниження оплати праці, психологічних бар'єрів на шляху до

постійного навчання та залежності людини від технологій. Розвиток віддаленої та гнучкої роботи розширює можливості для працевлаштування та забезпечує гнучкість умов, що є критично важливим у кризові періоди, але водночас посилює нерівність у доступі до технологій та створює виклики для командної взаємодії та соціального захисту.

Критично важливим завданням для побудови стійкої системи зайнятості є встановлення оптимального балансу між економічною ефективністю та соціальними цілями, уникаючи технократії, де працівники сприймаються як легкозамінні елементи. Концепція чотирьох світів ринку праці від PWC ілюструє цю дилему: Червоний світ, який ставить на чільне місце інновації та технології, максимально автоматизує HR-функції та вимагає від працівників індивідуальної відповідальності за розвиток, ризикуючи втратою людського аспекту. На противагу цьому, Жовтий світ та Зелений світ ґрунтуються на гуманістичних цінностях: Жовтий світ ставить людину в центр процесів, забезпечуючи справедливу оплату та захист через гільдії, а Зелений світ втілює корпоративну турботу та повну єдність інтересів, де технології використовуються для досягнення гармонії та самореалізації.

Таким чином, інформаційна економіка є ключовим фактором трансформації відносин зайнятості, який зміщує фокус стратегічного управління людськими ресурсами на збалансування технологій та людини. Успішність цієї трансформації залежить від забезпечення пріоритету людських цінностей та екосистемного підходу. Комплексне застосування цих принципів, орієнтоване на моделі Жовтого та Зеленого світів, дозволить запобігти масовому безробіттю та соціальній нерівності, використовуючи технології як інструмент розвитку людини та підвищення загального добробуту, а не її заміни.

ВИСНОВКИ

Теоретичне підґрунтя формування інформаційного суспільства зумовлене кардинальними змінами у взаємодії людини та інформації, спричиненими стрімким розвитком технологій і зростанням обсягу знань, що перетворило інформацію та ІКТ на фундаментальний ресурс і ключовий рушій розвитку держав у XXI столітті. Більшість підходів концентруються на технологічних, економічних та інформаційних критеріях, розглядаючи інформаційне суспільство як продовження постіндустріального, де інтелектуальні послуги та заміна праці й капіталу на знання стають визначальними.

Зайнятість населення є критично важливим макроекономічним показником, який безпосередньо впливає на добробут громадян та виступає однією з найважливіших соціально-економічних проблем, оскільки охоплює всі ключові аспекти життєдіяльності – від економічних сфер до соціально-культурних аспектів.

Нестандартна зайнятість, закріплена наслідками пандемії, перетворюється на домінуючий напрямок розвитку соціально-трудових відносин, ведучи до формування моделі «управління умовним персоналом» на основі гнучких, короткострокових угод. Це явище не лише створює переваги, але й несе значні ризики для працівників та системи в цілому.

Ключовим наслідком цих змін є зміна вимог до професійних компетенцій: рутинна праця витісняється, а зростає попит на гібридні професії та навички, пов'язані з кібербезпекою, аналізом даних, креативним мисленням та екологічною відповідальністю, що формує необхідність постійного навчання. Таким чином, процес поширення нестандартної зайнятості має подвійний характер: стимулюючий та дестимулюючий, що робить стабілізацію механізмів регулювання зайнятості з урахуванням новітніх тенденцій критично актуальним завданням.

Сучасна світова економіка, що ґрунтується на концепції стійкого розвитку, визначається знаннями та інноваціями як ключовими економічними

ресурсами, а їхня оцінка на міжнародному рівні здійснюється за допомогою глобальних рейтингів. Глобальне зростання витрат на дослідження та розробки продовжує сповільнюватися, фіксуючи найслабшу експансію за понад десятиліття, і залишається значно нижчим за темпи зростання світового ВВП. При цьому спостерігаються суттєві секторальні диспропорції.

У контексті глобального інноваційного ландшафту, Швейцарія незмінно зберігає світове лідерство в ГП, а США та Швеція утримують позиції у трійці лідерів, причому США вирізняються центральною роллю приватного сектору у фінансуванні R&D. Знаковою подією є входження Китаю до топ-10 ГП вперше, що підкреслює його зростаючу роль як світового лідера за обсягом знань, технологій та кількістю інноваційних кластерів. Аналіз позицій України у міжнародних рейтингах вказує на різноспрямовану динаміку, ускладнену зовнішніми факторами: незважаючи на загальне зниження позицій у ГП та нестабільність у сфері людського капіталу. Загалом, довоєнне зростання інноваційних позицій України змінилося спадом під час війни, що вимагає системної державної підтримки для реалізації високого інноваційного потенціалу країни.

Аналіз ринку праці України у 2022–2024 рр. засвідчує його поступову адаптацію до умов повномасштабної війни, хоча критичний дефіцит кваліфікованих кадрів та значні труднощі з наймом персоналу залишаються ключовими перешкодами для економічного відновлення. На тлі демографічних проблем та впливу мобілізації, яка залишається найбільш вагомим чинником впливу на ринок, спостерігається поступове відновлення офіційної зайнятості. Водночас, зафіксовано значне зростання сектора неформальної зайнятості, який, за оцінками експертів, охоплює близько 30% працездатного населення.

Ключовими інструментами для підвищення економічної активності та подолання трудових бар'єрів стали цифровізація та поширення нових форматів зайнятості. Дистанційна робота значно поширилася в умовах війни і є особливо важливою для ВПО та соціально вразливих груп. Дедалі більшої популярності набуває гіг-економіка, про що свідчить зростання кількості

виконавців на фріланс-платформах. Рушійною силою цього розвитку є цифровізація, яка сприяє підвищенню продуктивності праці, формуванню конкурентних переваг та осучасненню системи професійної підготовки.

Інформаційна економіка сьогодення відзначається стрімким поширенням новітніх форм трудової діяльності, насамперед гіг-економіки та платформової зайнятості, які часто складно класифікувати в межах традиційних трудових відносин, оскільки працівники, формально зареєстровані як самозайняті, нерідко фактично працюють в умовах, близьких до найманих, що позбавляє їх соціального захисту. Неформальна зайнятість загалом є глобальним явищем, що охоплює понад половину світової робочої сили, і, хоча вона є найбільш поширеною у країнах з низьким рівнем доходу, вона також присутня у розвинених економіках.

Інформатизація економіки є докорінним чинником трансформації сучасного ринку праці, стимулюючи поширення нестандартних видів зайнятості – зокрема, дистанційної роботи, фрілансу, проектної роботи та залежної самозайнятості через цифрові платформи. Ця еволюція, яка є стратегічним напрямом для більшості провідних країн, включно з Україною, призводить до структурних змін, що виявляються у скороченні кількості робочих місць у традиційних первинному, вторинному та третинному секторах і паралельному зростанні частки фахівців у четвертинному та п'ятинному секторах.

Ключовими наслідками цієї трансформації є ризики зниження рівня соціальної захищеності працівників та невизначеність їхнього правового статусу, оскільки чинне трудове законодавство не адаптоване до специфіки гнучких форматів. Автоматизація та роботизація витісняють низькокваліфіковану та рутинну працю, одночасно створюючи підвищений попит на нові висококваліфіковані професійні ніші. Це створює загрозу поглиблення нерівності, оскільки вигоди від зростання продуктивності отримують переважно працівники з необхідними цифровими компетенціями. Нагальним завданням є оновлення трудового законодавства та системи

соціального страхування для забезпечення балансу між гнучкістю ринку та державними соціальними гарантіями для частково зайнятих осіб та фрілансерів.

Поширення дистанційної роботи надає компаніям значну гнучкість, але вимагає кардинально нових управлінських підходів для контролю за виконанням завдань та забезпеченням комунікації. Для роботодавців це означає перехід до більш децентралізованих структур, інвестиції у внутрішнє навчання та створення надійних систем віддаленого контролю.

В результаті проведеного дослідження, запропоновано логіко-структурну схему впливу інформатизації на ринок праці відображає, що інформатизація через такі чинники, як автоматизація, розвиток дистанційної роботи та гнучких форм зайнятості, кардинально трансформує ринок праці, в результаті виникає гостра необхідність у підвищенні кваліфікації працівників та адаптації системи освіти до зростаючого попиту на нові професії, зокрема аналітиків даних та фахівців з кібербезпеки.

Інформаційна економіка кардинально трансформує зайнятість та стратегії управління людськими ресурсами, інтегруючи новий елемент – штучний інтелект, що формує складну підсистему «людина – штучний інтелект» замість традиційної взаємодії «людина-машина». Ця трансформація має подвійний вплив: з одного боку, автоматизація та цифровізація підвищують продуктивність праці, створюють нові професії та сприяють розвитку людського капіталу; з іншого – вони несуть ризики скорочення робочих місць, зниження оплати праці, психологічних бар'єрів на шляху до постійного навчання та залежності людини від технологій. Розвиток віддаленої та гнучкої роботи розширює можливості для працевлаштування та забезпечує гнучкість умов, що є критично важливим у кризові періоди, але водночас посилює нерівність у доступі до технологій та створює виклики для командної взаємодії та соціального захисту.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Mch lup F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States. Princeton, 1962. 274 p.
2. Ніколаєв Є.Б. Теорія інформаційної економіки: зміст і основні суперечності: дис. канд. екон. наук: спец. 08.00.01 / Є.Б. Ніколаєв. – К., 2011. – 176 с.
3. Даніл'ян В.О. Інформаційне суспільство та перспективи його розвитку в Україні (соціально-філософський аналіз): моногр. – Х.: Право, 2008. – 184 с.
4. Porat M., Rubin M. Development and Measurement. – Wash., 1987. – 432 p.
5. Masuda Y. The Information Society as Post-Industrial Society. – Wash., 1981. – 103 p.
6. Інформаційне суспільство: дефініції, людина, її права, інформація, інформатика, інформатизація, телекомунікації, інтелектуальна власність, ліцензування, сертифікація, економіка, ринок, юриспруденція / В.М.Брижко, О.М.Гальченко, В.С.Цимпалюк та ін. – К.: Інтеграл, 2002. – 220 с.
7. Грішнова, О.А. Навчання і підвищення кваліфікації персоналу на вітчизняних підприємствах: тенденції, проблеми та шляхи вирішення [Текст] / О.А. Грішнова // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки: Міжнар. наук.-практ. конф. – К.: 2000. –Т.1. – С. 562.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2012. – 559 с.
9. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : [навч. посібник] / В.С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
10. Крикунова, В.М. Державне регулювання зайнятості в умовах ринкової трансформації економіки України [Текст]: автореф. дис. ... канд. економ. наук / Вікторія Миколаївна Крикунова; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2012. – 20 с

11. Кремень, О.І. Сутність і значення соціально-економічної категорії «зайнятість населення» [Текст] / О.І. Кремень // Вісник Хмельницького національного університету [Електронний ресурс]. – 2009. – № 1. – Режим доступу:
http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2009_1/zmist.files/_20.pdf
12. Загородній, А.Г. Фінансово-економічний словник [Текст] / А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк // 3-тє вид., доп. та перероб. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. – 844 с.
13. Писаревська Т.А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами: [Навчальний посібник: Начальне видання]. – 2-е вид. перероб і доп. – К.: КНЕУ, 2000. – 279 с.
14. Коваль С.П. Державне регулювання зайнятості населення на ринку праці України: інвестиційно-регіональні аспекти / С.П. Коваль // Проблеми науки. – 2013. – № 10. – С. 15–21.
15. Юрченко О., Чернишова О., Стойка І. Digital-трансформація бізнесу в умовах війни. Економіка та суспільство, 2022. №40. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-29>
16. Колот А. М., Герасименко О. О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2020. Вип. 10(1). С. 33 54. URL: doi:10.21511/slntp.10(1).2020.06
17. Краус К., Краус Н, Голубка С. Становлення Праці 4.0 в умовах цифровізації та застосунку штучного інтелекту. Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій, 2022. №2(10), С. 19-31. URL: <https://doi.org/10.32750/2022-0202>
18. Сорока О., Кучерина О. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації:перспективи та ризику. Економіка та суспільство, 2024. №62. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83>

19. Грунтовний аналіз основних тенденцій трансформації трудових відносин у сфері зайнятості здійснено Лісніченко М., Плинокосом Д. та Галан О.

20. Лісніченко М., Плинокос Д., Галан О. Проблеми трансформації соціально-трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. Економіка та суспільство, 2023. №50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-52>

21. Перегудова Т. Зайнятість у сфері цифрових платформ у контексті гідної праці. Економіка України. 2025. № 2 (759). С. 71-85. URL: https://doi.org/10.15407/econo_myukr.2025.02.071

22. Гук Л. П. Платформна зайнятість як інструмент подолання дефіциту робочої сили та розвитку людського капіталу. Бізнес Інформ. 2024. №8. С. 285–292. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-8-285-292>

23. Платформна зайнятість: зміст, специфіка і законодавчо-правове регулювання в Європейському Союзі та світі. Аналітично-рекомендаційні матеріали. Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України» Київ. 2024. 52 с. URL: <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf>

24. The Future of Jobs Report 2025. WEF. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf?_gl=1*_1byd3n6*_up*MQ..*_gs*MQ..&gclid=CjwKCAiAlMHIBhAcEiwAZhZBUvTVJZ7nSlCUI5eVFauH2xFSLKFUmMbb_LqYbnNJNW73e9r3ASNv_xoCVscQAvD_BwE&gbraid=0AAAAAAoVy5F68NRYV3S5ORG4yPM3DJpV9G

25. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2019. Вип. 23(2). С. 100- 105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2019_23%282%29__21

26. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Eurofound. Dublin. 2018. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2018-04/ef1746en.pdf>

27. Кордонець К. Трансформація зайнятості в інформаційній економіці. *Дебют: Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2025* / За заг. ред. д.політ.н., проф. Трофименка М.В., к.пед.н., доц. Демидової Ю.О. Київ, 2025. 176 с. С. 126-129.

28. Non-standard employment around the world [electronic resource] : understanding challenges, shaping prospects. International Labour Organization. URL: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994938493302676/41ILO_INST:41ILO_V2

29. Немченко, Т. А., & Дивизинюк, Б. М. (2025). Аспекти інноваційної трансформації змісту праці та зайнятості під впливом цифровізації економіки. В Академічні візії (Выпуск 41). Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15256190>

30. Теслюк Ю. В.. НАУКОВО-ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНИХ РЕЙТИНГІВ. Електронний журнал "Ефективна економіка". № 3 (2025). DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.3.49>

31. Global Innovation Index 2025 Innovation at a Crossroads. <https://www.wipo.int/web-publications/global-innovation-index-2025/assets/80937/2000EN%20Global%20Innovation%20Index%202025%20-%20Full%20-%20v8.pdf>

32. OECD (2025). *R&D spending growth slows in OECD, surges in China: government support for energy and defence R&D rises sharply*. Paris: OECD Publishing. Available at: www.oecd.org/en/data/insights/statistical-releases/2025/03/rd-spending-growth-slows-in-oecd-surges-in-china-government-support-for-energy-and-defence-rd-rises-sharply.html.

33. Ломачинська, І. і Горняк, О. (2025) «ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЧИННИК ЗРОСТАННЯ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ: АНАЛІЗ, ОЦІНКА ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ», *Економіка та суспільство*, (72). doi: 10.32782/2524-0072/2025-72-67.
34. The Global Talent Competitiveness Index 2022. The Tectonics of Talent: Is the World Drifting Towards Increased Talent Inequalities? *INSEAD*. 2022. URL: <https://www.insead.edu/sites/insead/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf>
35. Global Talent Competitiveness Index 2021. Talent Competitiveness in Times of COVID. *INSEAD*. 2021. URL: <https://www.insead.edu/sites/insead/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf>
36. Global Talent Competitiveness Index 2020. Global Talent in the Age of Artificial Intelligence. *INSEAD*. 2020. URL: <https://www.insead.edu/sites/insead/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2020-report.pdf>
37. Global Talent Competitiveness Index 2023. What a Difference Ten Years Make What to Expect for the Next Decade. *INSEAD*. 2023. URL: <https://www.insead.edu/system/files/2023-11/gtci-2023-report.pdf>
38. Ukraine ranking in the Global Innovation Index 2024. *World Intellectual Property Organization*. URL: <https://www.wipo.int/gii-ranking/en/ukraine>
39. Державний комітет статистики України <https://stat.gov.ua/>
40. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання. Аналітична доповідь Центру Разумкова
41. Кривобок Я. Дистанційна робота vs. Офіс: чому роботодавцям важко знайти кандидатів, а шукачам – роботу. *Work. Ua*. 06 січ. 2025. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3429/>
42. Куш О. Тіньова економіка України та її розмір. *Україна кримінальна*. 27 серп. 2024. URL: <https://cripo.com.ua/processes/tinova-ekonomika-ukrayiny-ta-yiyi-rozmir>

43. Ринок праці України під час війни: перекваліфікація, бізнес та дистанційна робота. *Info Sapiens*. 01.07.2025. URL: <https://www.sapiens.com.ua/ua/publication-single-page?id=358>
44. Головні підсумки року: як розвивався фриланс в Україні у 2024. <https://freelancehunt.com/blog/golovni-pidsumki-roku-2024/>
45. Українська техгалузь на третій рік війни: результати IT Research Ukraine 2024. Стійкість як нова реальність. <https://itcluster.lviv.ua/ukrayinska-tehgaluz-na-tretij-rik-vijny-rezultaty-it-research-ukraine-2024-stijkist-yak-nova-realnist/>
46. Підсумки 2024 року найбільших сервісів доставки в Україні - Bolt Food та Glovo. <https://horeca-ukraine.com/pidsumki-2024-roku-najbilshih-servisiv-dostavki-v-ukraini-bolt-food-ta-glovo/>
47. Гіг-економіка України: проблеми і перспективи в умовах нової реальності. Інформаційно-аналітичний портал «ФАКТ». URL: <https://fact-news.com.ua/gig-ekonomika-ukraini-problemi-i-perspektivi-v-umovah-novoi-realnosti>
48. Хворостяний, В. С. (2024). Дослідження сучасного стану ринку праці та змін в структурі зайнятості працівників ІТ-галузі економіки України. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, (13). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-03-07>
49. ILO. What is informal employment? ILO brief. January 2023. URL: <https://www.ilo.org/media/5481/download>
50. WEF. What is the informal economy and how many people work in it? URL: <https://www.weforum.org/stories/2024/06/what-is-the-informal-economy/>
51. ILO. Informal economy. URL: <https://www.ilo.org/ilo-employment-policy-job-creation-livelihoods-department/branches/employment-investments-branch/informal-economy>
52. IMF. Five Things to Know about the Informal Economy. URL: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2021/07/28/na-072821-five-things-to-know-about-the-informal-economy>

53. Statistics on the informal economy. URL: https://ilostat.ilo.org/topics/informality/#elementor-toc_heading-anchor-1
54. OECD, МОП, Евростат, Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work. URL: https://www.oecd.org/en/publications/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_0ddcac3b-en.html
55. Otto Kässi, Vili Lehdonvirta and Fabian Stephany, “How Many Online Workers are There in the World? A DataDriven Assessment”, Social Science Research Network (2021). URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3810843
56. ILO, *World Employment and Social Outlook 2021*. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmssp5/groups/public/@dgreports/@dcom/m/@publ/documents/publication/wcms_795453.pdf
57. ILO. Realizing decent work in the platform economy URL: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/113/realizing-decent-work-platform-economy>
58. The Online Labour Index. URL: <http://onlinelabourobservatory.org/>
59. Online Labour Supply. URL: <http://onlinelabourobservatory.org/online-supply/>
60. Willem Pieter De Groen and Ilaria Maselli, The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market, Centre for European Policy Studies Special Report No. 138, 2016.
61. Nilufer Rahim et al., Research on the Sharing Economy (Her Majesty’s Revenue and Customs, 2017). URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a81df43e5274a2e87dbfedf/HMRC_Report_453_Sharing_Economy.pdf
62. Aleksynska M., Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses, ILO Working Paper No. 32, 2021. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmssp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_794543.pdf

63. ILO, “SDG indicator 8.3.1 – Proportion of Informal Employment in Total Employment by Sex and Sector”. URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/informality/>
64. INAPP-PLUS (Participation, Labour, Unemployment Survey), 2018. См. также Valeria Cirillo, Dario Guarascio and Sergio Scicchitano, “Platform Workers in Italy: An Empirical Exploration on Worker-Level Data”, presentation at MOSPI Workshop, 7 October 2019. URL: <https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche/participation-labour-unemployment-survey-plus>
65. Italy, Istituto Nazionale Previdenza Sociale, XVII Rapporto Annuale, 2018. URL: https://servizi2.inps.it/docallegati/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPS_XVII_Rapporto_annuale.pdf
66. Urzi Brancati, M., Pesole, A. and Fernandez Macias, E., Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers, EUR 29810 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, ISBN 978-92-76-08955-1, doi:10.2760/16653, JRC117330. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC117330>
67. Eurostat. Employment statistics - digital platform workers. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers
68. European Council. Spotlight on digital platform workers in the EU. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/digital-platform-workers/>
69. Galyna Nazarova, Svitlana Honcharova, Oksana Achkasova, Nikita Nazarov, Alina Semenchenko, Petro
70. Khomenko. Impact of digitalization of the economy on transformation of the labor market: opportunities and threats. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 3 (56), 459–473. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.3.56.2024.4391>

71. Азьмук Н.А. Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1(42). С. 171–179.
72. Шостак Л., Більо І., Микитюк Є. Потенціал цифровізації вітчизняного бізнес-середовища. *Економічний аналіз*. 2021. Том 31. № 1. С. 245–251. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2021.0.1.245>
73. Лавриненко Л.М. Цифровізація та її вплив на ринок праці і трудові відносини. *Education and science of today: intersectoral issues and development of sciences*. 2021. № 1. С. 23–24.
74. Петрова І.Л., Бараш А.Ю. Вплив цифрової економіки на трансформацію зайнятості та стратегії управління людськими ресурсами. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. Випуск 9 (279). DOI: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-279-78-86>
75. Шостак Л.В., Петріні В.А. Трудовий потенціал як рушійна сила ефективного розвитку підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 450–454. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/87.pdf>
76. Лавриненко Л. Взаємодія ринку освітніх послуг та ринку праці: особливості та сучасні тенденції. *Збірник наукових праць ЛОГОΣ*. 2020. Випуск 45-48. DOI: <https://doi.org/10.36074/24.04.2020.v1.14>
77. Новікова, О., & Азьмук, Н. (2023). Цифрофізація – чинник посилення резильєнтності соціально-трудової сфери та повоєнного відновлення України *Економіка та суспільство*, (53).
78. Мобільність робочої сили України: тенденції та перспективи: колективна монографія /за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, д.е.н. В.В. Близнюк. Київ: ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України", 2023. С. 222-231 URL : <http://ief.org.ua/wpcontent/uploads/2023/12/Mobilnist-robochoi-syly-Ukrainy.pdf>

79. Dale, G., & Tucker, M. (2024). Remote working and productivity paranoia. Social Europe. <https://www.socialeurope.eu/remote-working-and-productivity-paranoia>
80. Екосистемність як імператив стійкого людиновимірного розвитку: препринт / А.М. Колот – К. : КНЕУ, 2024. –52 с.
81. Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. (2018) URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-thefuture-ukr.pdf>



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

ДЕБЮТ

Збірник тез

доповідей студентів
економіко-правового факультету

УДК 061.3(063)

Дебют: Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2025 / За заг. ред. д.політ.н., проф. Трофименка М.В., к.пед.н., доц. Демидової Ю.О. Київ, 2025. 176 с.

Редакційна колегія: д.е.н., проф. Калініна С.П., к.держ.упр., доц. Балабанова Н.В., к.ю.н., доц. Камардіна Ю.В., к.е.н., доц. Ланська С.П., к.т.н., доц. Мартинюк Г.В., PhD з економіки, доц. Петрик І.В.

Матеріали збірника висвітлюють результати науково-дослідної роботи студентів МДУ, які присвячені питанням економіки та міжнародних економічних відносин, раціонального природокористування та охорони навколишнього середовища, права, інформаційних технологій, економіки праці тощо.

Рекомендовано до друку та поширення мережею Інтернет Радою молодих вчених Маріупольського державного університету
Протокол № 3 від 28.01.2025.

Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

Почесть Олександр «ГЛОБАЛЬНА ЕКОЛОГІЧНА КРИЗА: ВИКЛИКИ ДЛЯ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА ТА ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ».....	102
Петухова Агнеса «ВПЛИВ ЗЕЛЕНИХ ДАХІВ ТА ВЕРТИКАЛЬНОГО ОЗЕЛЕНЕННЯ НА ЯКІСТЬ ПОВІТРЯ В МІСТАХ».....	104
Удовика Милана «ВПЛИВ ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ НА НАВКОЛИШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ».....	106
Бочевська Марія «ВПЛИВ УРБАНІЗАЦІЇ НА ЕКОЛОГІЧНИЙ СТАН МІСТ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ОПТИМІЗАЦІЇ»	110
Буличова Марія «ЗАБРУДНЕННЯ СВІТОВОГО ОКЕАНУ ПЛАСТИКОМ».....	113
Сердюк Сергій «PRINCIPLES OF GREEN POST-WAR RECONSTRUCTION OF UKRAINE»	115

СЕКЦІЯ

«СУЧАСНІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ НАУКИ:

ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНИЙ АСПЕКТ»

Іваненко Микита «ВПЛИВ КЛЮЧОВИХ АСПЕКТІВ ПРАЦІ НА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ».....	117
Ковтуненко Марія «СТРАТЕГІЇ ЗАЛУЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ».....	120
Козлов Владислав «СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ: СУЧАСНІ АСПЕКТИ».....	123
Кордонець Костянтин «ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ»	126
Кордонець Сергій «ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ПРОВІДНИЙ ДРАЙВЕР РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ РОЗВИНЕНИХ КРАЇН»	129
Мінасова Карина «ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ».....	132
Рідченко Ельвіра «СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ: МЕТОДИ ВИРІШЕННЯ ТА МІНІМІЗАЦІЯ РИЗИКІВ»	135
Савчук Анастасія «ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА РИНОК ПРАЦІ: ОСНОВНІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ»	137
Селіверстова Ольга «ПЕРСПЕКТИВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ КИТАЮ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ»	140
Сотник Владислав «МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА РОЗВИНЕНИХ КРАЇН: ДОСВІД США»	143

Література

1. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О. І. Зайченко. Івано Франківськ, «ЛілеяНВ», 2015. 232 с.
2. Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. К. : КНЕУ, 2013. 466 с.
3. Kess-Momoh A., Tula S., Bello B., Omotoye G., Daraojimba A. Strategic Human Resource Management in the 21st Century: A Review of Trends and Innovations. *World Journal of Advanced Research and Reviews*. 2024, 21(01). P. 746–757. DOI: 10.30574/wjarr.2024.21.1.0105

Кордонєць Костянтин

1 курс, другий (магістерський) рівень вищої освіти, денна форма навчання,
освітня програма «Управління персоналом та економіки праці»

Маріупольський державний університет

ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Цифрова ера започаткувала значні зміни в моделях працевлаштування та робочих ролях, спричинені швидким розвитком технологій. Активний перехід до інформаційного суспільства детермінує вплив технологій на природу праці та зайнятості. *Актуальність теми* визначається швидкими змінами в сучасному світі, пов'язаними з інтенсивним впровадженням цифрових технологій у всі аспекти життя і бізнесу. Питаннями становлення та розвитку ринку праці в умовах інформаційних трансформацій присвячують свої дослідження такі вітчизняні вчені: В. Антонюк, С. Калініна, А. Колот, Е. Лібанова, І. Петрова та інші.

Інформаційна економіка, як концепція, передбачає інтеграцію цифрових технологій у всі аспекти бізнесу та суспільства, що призводить до фундаментальних змін в організаційних операціях та ланцюгах вартості. У контексті ринку праці ця трансформація охоплює впровадження таких технологій, як штучний інтелект, великі дані та Інтернет речей у процесі на робочому місці, перехід до віддаленої роботи та цифрового кочування за допомогою цифрових платформ, а також розвиток набору навичок, потрібного у цифрову епоху, наголошуючи на цифровій грамотності та технічних компетенціях.

Ключовими детермінантами трансформації зайнятості в епоху інформатизації є [1]:

1. Автоматизація, що заснована на штучному інтелекті та робототехніці, змінює робочі ролі, зокрема у виробництві, обслуговуванні клієнтів і адміністративних завданнях. Згідно звіту Всесвітнього економічного форуму, передбачається, що до 2025 року

автоматизація витіснить 85 мільйонів робочих місць, але створить 97 мільйонів нових ролей (рис. 1).



Рис. 1. Прогнозований відсоток автоматизації по секторах у 2023 р., % [2]

2. Розвиток віддаленої роботи: перехід до дистанційної роботи з дому та фрілансу, посилений пандемією COVID-19, є фундаментальною трансформацією традиційної зайнятості. Згідно з дослідженням FlexJobs, віддалена робота зросла на 159% за період 2005-2017 рр., і ця тенденція прискорилося після 2020 року (рис. 2).

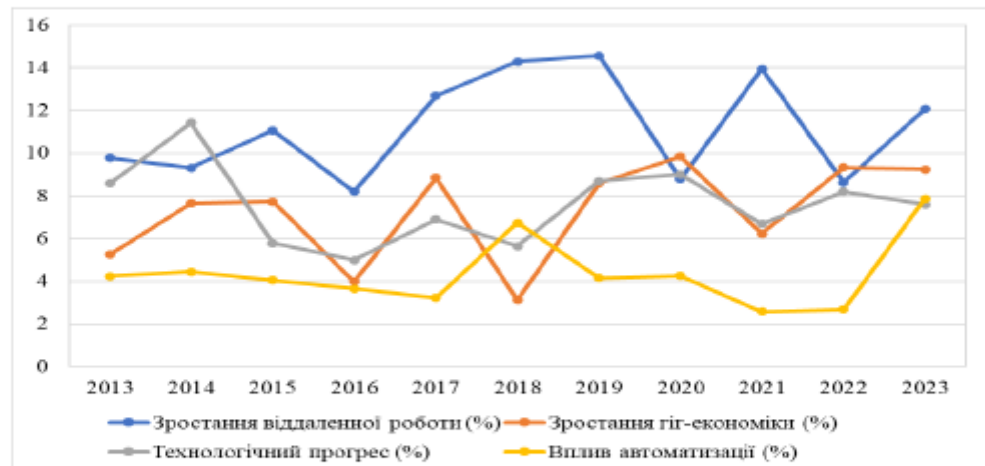


Рис. 2. Тенденції у сфері віддаленої роботи, технологічного прогресу та впливу автоматизації у 2013-2023 рр., % [3]

3. Вимоги до навичок, зумовлені технологіями: динаміка попиту на цифрові навички, зокрема програмування, аналіз даних і цифровий маркетинг, різко зросла: у звіті LinkedIn про нові вакансії за 2023 рік висвітлюється сплеск ролей, пов'язаних із ШІ, наукою про дані та кібербезпекою. Найпопулярніші цифрові професії у 2023 році на ринку США та ЄС наведені у табл. 1.

Таблиця 1.

Найпопулярніші цифрові професії на ринку ЄС та США, 2023 р.

Ринок США	Ринок ЄС
Chief Automation Officer: 2500 робочих місць, \$120 000 – \$150 000	Професії, пов'язані зі STEM: 4000 робочих місць, €50 000 – €70 000
Спеціаліст з маркетингу ігор: 1800 робочих місць, \$70 000 – \$90 000	Професійні посади у сфері бізнесу та права: 3000 робочих місць, €45 000 – €65 000
Науковий дослідник Metaverse: 1200 робочих місць, \$95 000 – \$120 000	Креативні та художні посади: 1500 робочих місць, €40 000 – €60 000
Metaverse Storyteller: 900 вакансій, \$80 000 – \$110 000	Розробники програмного забезпечення: 5 000 робочих місць, €55 000 – €75 000
Аналітик із загроз кібербезпеці: 2200 вакансій, \$100 000 – \$130 000	Професіонали з маркетингу: 2500 робочих місць, €50 000 – €70 000

Таким чином, можна зробити висновки щодо наявності трансформації зайнятості в умовах переходу до інформаційного суспільства та формування цифрової економіки. Цифрова трансформація має глибокий і багатогранний вплив на ринок праці. Проведений аналіз демонструє, що цифрові технології переосмислили традиційні моделі працевлаштування, змінивши робочі ролі та створивши нові можливості, а також поступово позбувшись певних наборів навичок. Однак ця трансформація виходить за рамки простих технологічних змін. Це стало каталізатором соціально-економічних змін, впливаючи на те, як і де ми працюємо, запроваджуючи нові форми зайнятості та змінюючи динаміку робочої сили.

Для компаній, що діють у цій інформаційній епосі, стратегічна адаптивність є ключовою. Застосування цифрових інструментів і штучного інтелекту має здійснюватися з акцентом на підвищення продуктивності та сприяння задоволенню працівників.

Література

1. Шваб К. Формування майбутнього Четвертої промислової революції. Женева: Світовий економічний форум, 2018. 184 с.

2. ILO. Social Dialogue Report 2022. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/social-dialogue/2022/lang--en/index.htm> (дата звернення: 23.12.2024)

3. ILO. Digitalization and Employment. A Review. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_854353.pdf (дата звернення: 23.12.2024)

Кордонеш Сергій

1 курс, другий (магістерський) рівень вищої освіти, денна форма навчання,
освітня програма «Управління персоналом та економіки праці»

Маріупольський державний університет

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ПРОВІДНИЙ ДРАЙВЕР РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ РОЗВИНЕНИХ КРАЇН

Цифровізація є одним із визначальних драйверів трансформації світового ринку праці. Використання цифрових технологій у бізнес-операціях змінює форми та способи зайнятості, впливає на появу нових професій і спеціальностей, спрощує процедуру пошуку роботи, надає компаніям доступ до широкого пулу висококваліфікованих спеціалістів. Цифровізація ринку праці створює для суспільства позитивний економічний ефект, оскільки сприяє зменшенню суспільно необхідного часу та економії ресурсів (передусім трудових, а також фінансових і матеріальних). Саме тому питанню виокремлення впливу цифровізації на ринок праці присвячено роботи багатьох вітчизняних вчених: С. Калініної, А. Колота, О. Малиновської та інших. На особливу увагу заслуговує визначення цього впливу для країн з різним рівнем розвитку економіки.

Цифрова трансформація ринку праці призвела до значних змін у сферах праці. У звіті Міжнародної організації праці «Цифровізація та зайнятість» висвітлюється різноманітність професій, які постраждали від цифровізації: від логістичних послуг до розробників програмного забезпечення [1]. Ця трансформація призвела до збільшення попиту на просунуті цифрові навички та значної поширеності невідповідності навичок. Однак також зазначається, що трудові відносини стали більш розмитими, а якість робочих місць знаходиться під загрозою, оскільки виникають такі проблеми, як нестабільна робота та дисбаланс між роботою та особистим життям (рис. 1) [2].

Згідно з даними Європейського фонду з покращення умов життя та праці, перехід до цифровізації призвів до нестачі робочої сили в сферах науки, техніки, інженерії та математики (STEM) та наборів багатопрофільних навичок. Ця зміна також призвела до

Дебют:

Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2025

У збірнику публікуються праці українською, англійською, італійською, німецькою, новогрецькою мовами.

Комп'ютерна верстка: Ірина ПЕТРИК