

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Факультет економіки та управління
Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

СИЧОВ Андрій Миколайович

Соціально-трудові відносини зайнятості в умовах цифровізації. / Social
and labor relations of employment under the conditions of digitalization

"спеціальність: 073 - Менеджмент
освітньо-професійна програма - Управління персоналом"

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи МЕНУП-41

А. М. Сичов

Науковий керівник:

к.е.н., доцент, О. П. Дяків

ТЕРНОПІЛЬ – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	6
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	18
2.1. Аналіз тенденцій зайнятості населення в Україні	18
2.2. Розвиток дистанційної, гіг- та платформної зайнятості	25
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	36
ВИСНОВКИ	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	49

ВСТУП

Сучасний етап розвитку економіки характеризується активним поширенням цифрових технологій, які суттєво трансформують усі сфери суспільного життя, зокрема ринок праці та систему соціально-трудових відносин. Цифровізація сприяє автоматизації виробничих процесів, розвитку штучного інтелекту, онлайн-платформ, електронної комерції, дистанційної зайнятості та нових форм організації праці. У результаті змінюються традиційні підходи до зайнятості населення, виникають нові вимоги до професійних компетентностей працівників, а також посилюється потреба в адаптації механізмів регулювання соціально-трудових відносин до сучасних цифрових умов.

Особливо актуальним це питання є для України, де цифрова трансформація економіки відбувається одночасно з процесами євроінтеграції, реформування трудового законодавства та функціонування економіки в умовах воєнного стану. Військові дії спричинили значні зміни на ринку праці, зокрема зростання безробіття, трудову міграцію, скорочення робочих місць у певних галузях та водночас активізацію дистанційної роботи, фрилансу, платформної та гіг-зайнятості. Це формує нові виклики у сфері соціального захисту працівників, забезпечення належних умов праці, гарантування трудових прав та підтримання соціального діалогу між працівниками, роботодавцями і державою.

Цифровізація створює не лише нові можливості для підвищення продуктивності праці, розвитку інноваційної зайнятості та розширення доступу до працевлаштування, але й породжує низку проблем, серед яких цифрова нерівність, нестабільність трудових відносин, поширення неформальної зайнятості, ризики втрати робочих місць через автоматизацію та недостатній рівень правового регулювання нових форм праці.

Питання трансформації соціально-трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки є предметом дослідження багатьох вітчизняних науковців. Зокрема, теоретичні та прикладні аспекти впливу

цифровізації на ринок праці, зайнятість населення та розвиток трудових відносин висвітлено у працях О. П. Дяківа, Т. Збрицької, О. Сороки, І. Б. Смолинець, К. В. Ковальської, а також Н. С. Якимової. Значний внесок у дослідження цифрової трансформації управління персоналом, розвитку компетенцій працівників та формування сучасних HR-стратегій зробили М. Д. Ведерніков, Л. В. Волянська-Савчук, О. В. Грідін, Н. В. Васюткіна та В. І. Куделя. Окремі аспекти функціонування ринку праці в умовах цифрової економіки, зокрема проблеми зайнятості, розвитку людського капіталу та впливу інноваційних технологій на трудові відносини, досліджено у роботах К. С. Хаврової, Ю. Л. Орел, О. І. Продіуса та І. С. Чорнодіда. Водночас, незважаючи на наявність значного наукового доробку, питання комплексного регулювання соціально-трудова відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки, особливо в контексті сучасних викликів воєнного стану, потребують подальшого поглибленого дослідження.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні сутності соціально-трудова відносин зайнятості в умовах цифровізації, аналізі сучасного стану зайнятості населення в Україні та розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення соціально-трудова відносин в умовах цифрової трансформації економіки.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі **завдання**:

- розкрити сутність соціально-трудова відносин та їх роль у системі зайнятості населення;
- дослідити теоретичні засади цифровізації та її вплив на трансформацію ринку праці;
- охарактеризувати основні форми зайнятості в умовах цифрової економіки;
- проаналізувати сучасні тенденції зайнятості населення в Україні;
- оцінити розвиток дистанційної, гіг- та платформної зайнятості в сучасних умовах;

- визначити основні проблеми функціонування соціально-трудових відносин в умовах цифровізації;
- обґрунтувати напрями вдосконалення соціально-трудових відносин зайнятості в Україні в умовах цифрової трансформації.

Об'єктом дослідження є процес формування та розвитку соціально-трудових відносин у сфері зайнятості населення в умовах цифровізації економіки.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти трансформації соціально-трудових відносин зайнятості під впливом цифрових технологій, а також механізми їх регулювання в сучасних умовах.

Для досягнення поставленої мети та вирішення визначених завдань у кваліфікаційній роботі використано сукупність загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Зокрема, метод теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу застосовано для розкриття сутності соціально-трудових відносин зайнятості та визначення впливу цифровізації на ринок праці. За допомогою системного підходу досліджено взаємозв'язок між суб'єктами соціально-трудових відносин в умовах цифрової трансформації економіки.

Статистичний метод використано для аналізу сучасного стану зайнятості населення в Україні, оцінки рівня безробіття, динаміки економічно активного населення та розвитку нових форм зайнятості. Метод порівняння дав можливість зіставити традиційні та сучасні форми зайнятості, визначити їхні переваги та недоліки. Графічний метод застосовано для наочного представлення результатів дослідження у вигляді таблиць, рисунків і діаграм. На основі абстрактно-логічного методу сформульовано висновки та запропоновано напрями вдосконалення соціально-трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання запропонованих рекомендацій для вдосконалення державної політики у сфері зайнятості населення, регулювання соціально-трудових відносин та адаптації ринку праці до умов цифрової економіки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Сучасні умови функціонування держави та життєдіяльності населення спричиняють суттєві зміни у системі соціально-трудових відносин, формують нові інститути та механізми, які безпосередньо впливають на сферу зайнятості. У зв'язку з цим виникає потреба у своєчасному дослідженні таких трансформаційних процесів, їх наслідків для ринку праці, а також у розробці ефективних сучасних інструментів і механізмів регулювання зайнятості населення відповідно до нових соціально-економічних умов.

Поняття «цифровізація» характеризує сучасні підходи до управління економічними процесами та бізнес-діяльністю із застосуванням інформаційних, комп'ютерних, комунікаційних і мобільних технологій. Їх стрімке поширення зумовлене насамперед можливістю істотно зменшувати трансакційні витрати, зокрема витрати, пов'язані зі збором, обробкою та зберіганням великих масивів інформації, а також витрати на комунікацію між економічними суб'єктами.

Цифрова економіка розглядається як сучасна модель економічної системи, у межах якої вагому роль відіграють відносини між суб'єктами господарювання щодо створення, оброблення, накопичення, передачі та використання інформаційних ресурсів. У таких умовах інформація та цифрові технології стають важливими факторами економічного розвитку та конкурентоспроможності.

Поширення цифровізації відкриває значні можливості для підвищення ефективності функціонування економіки, зростання продуктивності праці, покращення якості послуг та посилення громадської безпеки. Разом із тим активне впровадження цифрових технологій супроводжується новими викликами, серед яких особливе місце займають питання кібербезпеки, захисту персональних даних та забезпечення конфіденційності інформації.

Сучасний етап науково-технічного розвитку відзначається значно вищими темпами, масштабами та глибиною змін порівняно з попередніми технологічними трансформаціями. Цифрові перетворення охоплюють практично всі сфери суспільного та економічного життя, впливаючи на діяльність підприємств, державного сектору, ринку праці та освітньої системи. Особливо важливим є вплив цифровізації на сферу освіти, оскільки саме вона формує людський капітал, необхідний для довгострокового економічного розвитку. При цьому процеси цифрової трансформації мають комплексний характер, оскільки численні зміни відбуваються одночасно в різних галузях економіки [35, с. 72].

Найбільш відчутні наслідки цифрової трансформації проявляються саме на ринку праці. Впровадження цифрових технологій змінює характер економічних відносин і трансформує традиційні фактори виробництва завдяки розвитку автоматизації, роботизації, використанню штучного інтелекту та кіберфізичних систем. У результаті змінюються підходи до організації праці, вимоги до працівників і форми взаємодії між роботодавцями та персоналом.

Відповідно до Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки, цифрова економіка розглядається як система господарювання, у якій ключовими ресурсами виступають цифрові дані, а основою функціонування є сучасні інформаційно-комунікаційні технології. Разом із тим цифровізація не є самоціллю, а виступає важливим інструментом розвитку інформаційного суспільства, що сприяє економічному зростанню, підвищенню продуктивності праці, створенню нових робочих місць та покращенню рівня життя населення.

Ринок праці є одним із найбільш чутливих елементів економічної системи, який швидко реагує на технологічні зміни. Під впливом цифровізації відбувається трансформація структури зайнятості, змінюються професійні вимоги та з'являються нові формати трудової діяльності. Водночас вплив цифровізації на сферу зайнятості має як позитивні наслідки, пов'язані зі

створенням нових можливостей працевлаштування, так і негативні, зокрема скорочення робочих місць у традиційних сферах діяльності.

Протягом останніх десятиліть у багатьох розвинених країнах спостерігається поступовий перехід від стандартної зайнятості до нестандартних форм трудової діяльності. До таких форм належать тимчасова зайнятість, робота на умовах неповного робочого часу, багатосторонні трудові відносини, а також залежна самозайнятість і приховані трудові відносини. Їхньою головною особливістю є відхилення від традиційної моделі постійного працевлаштування на повний робочий день.

Тимчасова зайнятість передбачає виконання роботи протягом визначеного періоду часу. Вона може реалізовуватися через строкові трудові договори, сезонну зайнятість або виконання конкретних проєктних завдань. У багатьох країнах така форма праці регулюється спеціальними нормами щодо тривалості контрактів, умов їх продовження та порядку застосування.

Окремого поширення набула так звана робота «на вимогу», яка характерна для гіг-економіки та діяльності через цифрові платформи. Якщо раніше така форма праці переважно була поширена в неформальному секторі економік країн, що розвиваються, то нині вона активно розвивається і в економічно розвинених державах. Також поширеною є зайнятість на умовах неповного робочого часу, коли тривалість роботи є меншою порівняно зі стандартною повною зайнятістю [39, с. 24].

Серйозною проблемою сучасного ринку праці залишаються приховані трудові відносини, коли фактичні трудові відносини маскуються під цивільно-правові договори або співпрацю з формально незалежними виконавцями. У таких випадках працівники часто виконують роботу під контролем роботодавця, однак не отримують передбачених трудовим законодавством соціальних гарантій. Подібна ситуація характерна і для залежної самозайнятості, коли особа формально працює самостійно, але фактично залежить від одного чи кількох замовників.

Ще однією поширеною формою нестандартної зайнятості є запозичена праця, яка передбачає взаємодію між працівником, агентством зайнятості та підприємством-замовником. До таких форм належать аутсорсинг, аутстафінг і лізинг персоналу. Компанії використовують ці механізми для оптимізації витрат, скорочення кадрових ризиків і можливості зосередитися на ключових напрямках своєї діяльності.

Висока динамічність, гнучкість і нестабільність сучасної економіки дедалі частіше призводять до трансформації традиційної зайнятості, коли наймані працівники переходять у категорію самозайнятих осіб і нерідко втрачають належний рівень соціального захисту. Водночас зміна способу життя, трудових цінностей та прагнення до більшої професійної свободи сприяють зростанню кількості працівників, які свідомо обирають незалежну форму трудової діяльності поза традиційними організаційними структурами. Найбільш активно такі процеси відбуваються у сфері інформаційно-комунікаційних технологій та інших інноваційних галузях економіки.

Однією з поширених форм нестандартної зайнятості є фріланс, який передбачає самотійну трудову діяльність, що полягає у наданні послуг переважно в дистанційному форматі на основі короткострокових договорів між виконавцем і замовником без офіційного включення працівника до штату підприємства. Фріланс є характерною ознакою постіндустріальної економіки, у якій ключовими ресурсами виступають інформація, знання та інтелектуальний капітал.

Найбільш поширеним фріланс є у таких видах діяльності, як програмування, вебдизайн, журналістика, копірайтинг, перекладацькі послуги, консалтинг, фотографія, відеозйомка та рекламна діяльність. Значна частина такої роботи виконується дистанційно, тобто поза межами офісу роботодавця та без використання його матеріально-технічної бази.

Важливу роль у розвитку фрілансу відіграють спеціалізовані онлайн-платформи та біржі фрілансу, які виступають посередниками між замовниками та виконавцями. Такі цифрові сервіси спрощують пошук роботи,

забезпечують комунікацію між сторонами та часто виконують функцію гарантування виконання умов співпраці.

На відміну від фрілансерів, дистанційні працівники залишаються штатними співробітниками підприємства, виконують свої професійні обов'язки поза місцем розташування роботодавця, але працюють на основі офіційного трудового договору. На таких працівників поширюються норми трудового законодавства, зокрема щодо відпусток, лікарняних виплат та інших соціальних гарантій.

Розширення практики використання запозиченої праці також сприяє поширенню нестандартних форм зайнятості. Причини залучення таких працівників стають дедалі різноманітнішими, що стимулює розвиток відповідного сегмента ринку праці та його подальшу трансформацію.

У процесі цифровізації відбувається активне поширення нових форм зайнятості, які мають власні особливості, переваги та недоліки. Основні форми зайнятості в умовах цифрової економіки наведено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Характеристика основних форм зайнятості в умовах цифровізації *

Форма зайнятості	Характеристика	Переваги	Недоліки
Стандартна зайнятість	Постійна робота за трудовим договором	Стабільність, соціальні гарантії	Менша гнучкість
Дистанційна зайнятість	Робота поза офісом через цифрові технології	Гнучкий графік, економія часу	Складність контролю
Фріланс	Самостійне виконання замовлень	Незалежність, вільний графік	Нестабільний дохід
Гіг-зайнятість	Короткострокові завдання через платформи	Швидкий доступ до роботи	Відсутність гарантій
Аутсорсинг/аутстафінг	Залучення персоналу через посередників	Зниження витрат компаній	Нестабільність зайнятості

* Складено автором за даними [24, с. 35]

Отже, нестандартні форми зайнятості забезпечують більшу гнучкість ринку праці, однак одночасно можуть знижувати рівень соціального захисту працівників.

Статистичні дані багатьох розвинених країн свідчать про поступове зростання частки нестандартних форм зайнятості. Якщо в країнах, що розвиваються, така зайнятість традиційно охоплювала значну частину населення, то нині вона активно поширюється і в тих секторах економіки, де раніше домінувала стандартна форма праці.

Разом із тим поширення нестандартної зайнятості породжує низку соціально-економічних ризиків. Такі форми праці часто супроводжуються нижчим рівнем соціального захисту працівників, нестабільністю доходів та обмеженим доступом до трудових гарантій. Для підприємств це також може створювати управлінські труднощі, а для економіки загалом – знижувати інвестиційну активність, уповільнювати зростання продуктивності праці та створювати додаткове навантаження на системи соціального забезпечення. Саме тому важливим завданням сучасної соціально-трудової політики є не уніфікація всіх форм зайнятості, а забезпечення гідних умов праці незалежно від форми трудових відносин.

Прогнозування впливу цифровізації на сферу зайнятості є досить складним завданням, оскільки необхідно враховувати одночасний вплив чинників, які можуть як сприяти зростанню зайнятості, так і провокувати збільшення рівня безробіття. Цифрова трансформація економіки створює суперечливі тенденції на ринку праці, що ускладнює оцінку її довгострокових наслідків.

Таким чином, цифровізація має суперечливий вплив на ринок праці, створюючи як нові можливості для зайнятості населення, так і певні ризики для працівників. Основні напрями впливу цифровізації на ринок праці наведено на рис. 1.1.

Наведені на рисунку тенденції свідчать про необхідність адаптації системи соціально-трудових відносин до нових умов цифрової економіки.



Рис. 1.1 Основні напрями впливу цифровізації на ринок праці [27, с. 23].

До факторів, які позитивно впливають на рівень зайнятості, належить насамперед поява нових професій і робочих місць, пов'язаних із розвитком цифрових технологій. Також зростає попит на вже існуючі професії у сфері інформаційних технологій у зв'язку з активним розширенням ІТ-сектору. Важливим позитивним наслідком є скорочення часу пошуку роботи завдяки використанню цифрових платформ, сайтів працевлаштування та інших онлайн-сервісів, що сприяє зменшенню фрикційного безробіття. Крім того, поширення дистанційної роботи розширює географічні межі працевлаштування та дозволяє залучати до трудової діяльності населення з територій, які раніше мали обмежені можливості доступу до ринку праці.

Водночас цифровізація породжує і низку негативних наслідків для зайнятості. Одним із головних ризиків є автоматизація виробничих і управлінських процесів, яка призводить до скорочення потреби в окремих професіях та робить частину працівників менш затребуваними на ринку праці. Ще однією проблемою є часовий розрив між появою попиту на висококваліфікованих фахівців і підготовкою відповідних кадрів, що може спричиняти структурне безробіття.

У доповідях міжнародних організацій неодноразово наголошується, що технологічний розвиток, включаючи штучний інтелект, роботизацію та автоматизацію, одночасно створює нові робочі місця та ліквідовує частину існуючих. При цьому найбільш вразливими є працівники, які не мають достатнього рівня підготовки для адаптації до нових умов праці. Навички, які є актуальними сьогодні, можуть швидко втрачати свою цінність у майбутньому, що зумовлює необхідність постійного професійного розвитку.

Цифровізація також змінює зміст трудової діяльності, вимагаючи від працівників нових компетенцій, пов'язаних із використанням сучасного програмного забезпечення, автоматизованих систем і цифрових інструментів. Це підсилює значення безперервного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників протягом усього трудового життя. У разі відсутності необхідних навичок працівники можуть бути замінені спеціалістами, які вже володіють відповідними знаннями.

Одночасно з цим цифровізація сприяє створенню нових високотехнологічних робочих місць, хоча частина традиційних професій поступово зникає. Подібні процеси супроводжували й попередні етапи науково-технічного розвитку, коли впровадження нових технологій спочатку скорочувало попит на робочу силу, а згодом формувало нові можливості для працевлаштування.

Найбільший ризик автоматизації характерний для низькокваліфікованих і частково середньокваліфікованих працівників, тоді як фахівці у сфері програмування, цифрових технологій та аналізу даних залишаються одними з найбільш затребуваних на сучасному ринку праці. Крім того, цифровізація стимулює розвиток нових форм зайнятості, зокрема дистанційної роботи та фрілансу, які можуть здійснюватися як у межах трудових договорів, так і на основі цивільно-правових угод.

Отже, технологічні зміни впливають не лише на кількісні показники зайнятості, а й суттєво трансформують її якісні характеристики. Йдеться не

лише про появу нових професій і зникнення традиційних, а й про зміну самих підходів до організації праці та функціонування соціально-трудових відносин.

Розвиток цифрової економіки зумовлює зміни не лише кількісних характеристик ринку праці, але й суттєво трансформує формат взаємодії між працівниками та роботодавцями. У процесі цифровізації можна виокремити низку нових тенденцій, які визначають сучасний розвиток соціально-трудових відносин.

Однією з ключових особливостей є активне поширення дистанційної зайнятості, що спричиняє децентралізацію трудової діяльності як у часовому, так і в територіальному вимірі. Унаслідок цього формується більш гнучкий та віртуалізований ринок праці, тоді як традиційна модель постійної зайнятості поступово втрачає свою домінуючу роль.

В умовах цифровізації ускладнюється процес довгострокового планування професійної кар'єри. Наявність певної спеціальності вже не гарантує стабільного працевлаштування в майбутньому. Основним фактором професійної стабільності стає конкурентоспроможність працівника та його відповідність актуальним потребам ринку праці.

Крім того, суттєво зростають вимоги до працівників щодо здатності адаптуватися до постійних змін, швидко освоювати нові технології та підтримувати власну професійну актуальність. Працівникам необхідно постійно вдосконалювати свої компетенції, стежити за тенденціями ринку праці та бути готовими до безперервного професійного розвитку.

Широкі впровадження інформаційних технологій призводить до зміни професійних компетенцій у багатьох сферах економічної діяльності. Такі трансформації створюють серйозні виклики не лише для працівників, а й для системи соціального захисту, освіти та державної політики у сфері зайнятості.

Зміна форм зайнятості також впливає на структуру трудових ресурсів і сприяє підвищенню їх мобільності як на внутрішньому, так і на міжнародному ринках праці. Працівники отримують можливість працювати на роботодавців із різних регіонів і країн, що розширює можливості працевлаштування.

Процеси цифрової трансформації визначають новий зміст праці та формують сучасні моделі організації соціально-трудових відносин. Характерними рисами сучасного ринку праці стають гнучка зайнятість, електронна самозайнятість, дистанційна робота та зростання ролі інтелектуальної праці.

Перехід до цифрової економіки також змінює традиційне розуміння поняття «робоче місце». Якщо раніше воно асоціювалося з конкретним фізичним простором, то сьогодні дедалі частіше робочі місця набувають цифрового формату, стають мобільними та не потребують постійної фізичної присутності працівника в офісі. Нові умови дозволяють виконувати професійні обов'язки в онлайн-режимі, що позитивно сприймається як роботодавцями, так і працівниками завдяки гнучкості та зручності таких форм організації праці [27, с. 34].

Поширення дистанційної зайнятості сприяє активному розвитку цифрових інструментів для організації віддаленої роботи працівників. Серед найбільш поширених платформ для координації командної діяльності можна виділити Asana, Basecamp та Slack, які використовуються для управління проєктами, комунікації між працівниками та контролю виконання завдань. Окрім цього, сучасні VR-рішення, зокрема Socoso, дозволяють створювати віртуальні офіси для інтерактивної взаємодії співробітників у цифровому середовищі.

У науковій літературі виокремлюють два можливі сценарії розвитку ринку праці в умовах цифровізації. Перший, оптимістичний, передбачає зростання попиту на творчих, інноваційних та креативних працівників, тоді як автоматизовані системи та роботи виконуватимуть рутинну, механічну та небезпечну роботу. Крім того, цифрові технології розширюють можливості працевлаштування для осіб старшого віку та людей з обмеженими можливостями, сприяючи їх інтеграції в економічну діяльність.

Другий сценарій має більш песимістичний характер і передбачає збільшення рівня структурного безробіття, нестабільності зайнятості та

посилення соціального відчуження. У таких умовах трудові відносини можуть ставати менш стабільними через прагнення бізнесу мінімізувати витрати шляхом формування максимально гнучкого ринку праці.

В умовах цифрової трансформації система соціально-трудова відносин може стикатися з низкою соціально-економічних ризиків. Серед них варто виділити ризики зростання безробіття та втрати основних джерел доходу частиною населення, зниження рівня соціального захисту працівників, втрату соціального статусу, а також посилення соціального відчуження окремих груп населення.

Цифровізація одночасно сприяє зникненню окремих традиційних професій через автоматизацію трудових процесів і появі нових спеціальностей, пов'язаних із цифровими технологіями. Разом із цим зростає попит на працівників, які володіють креативним мисленням, цифровими компетентностями та здатністю працювати з інноваційними технологіями.

У сучасних умовах особливого значення набуває якість професійної підготовки працівників. Конкурентоспроможним на ринку праці стає фахівець, який володіє універсальними компетентностями, цифровими навичками та здатністю швидко адаптуватися до змін. Обов'язковими вимогами стають інформаційна грамотність, вміння працювати з мережевими ресурсами, хмарними технологіями та сучасними цифровими платформами.

Фахівець цифрової економіки повинен бути мобільним, готовим до постійного навчання та підвищення кваліфікації через використання сучасних освітніх платформ і програм професійного розвитку. Сучасний ринок праці вимагає від працівників універсальності, багатофункціональності та здатності ефективно працювати в умовах постійних змін. Саме тому важливу роль у забезпеченні конкурентоспроможності трудових ресурсів відіграє система освіти та професійної підготовки.

В умовах цифровізації суттєво змінюються вимоги до працівників, зростає роль цифрових компетентностей та безперервного професійного розвитку. Основні компетенції сучасного працівника наведено в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Нові компетенції працівників в умовах цифрової економіки [36, с. 247].

Компетенція	Характеристика
Цифрова грамотність	Володіння сучасними ІТ-технологіями
Адаптивність	Здатність швидко пристосовуватись до змін
Креативність	Генерування нових ідей
Комунікаційні навички	Ефективна робота в онлайн-командах
Безперервне навчання	Постійне підвищення кваліфікації
Робота з даними	Аналіз інформації та цифрових ресурсів

Таким чином, сучасний ринок праці потребує працівників, які здатні швидко адаптуватися до технологічних змін та постійно вдосконалювати свої професійні навички.

Дослідження трансформації соціально-трудових відносин і зайнятості в умовах цифровізації дозволяє сформулювати практичні рекомендації щодо мінімізації негативних наслідків цифрових змін для ринку праці. У найближчі роки розвиток цифрової економіки залишатиметься одним із ключових напрямів забезпечення економічної безпеки, технологічної незалежності та підвищення конкурентоспроможності України на міжнародному рівні. Водночас глобальний характер цифрової економіки потребує не лише ефективної національної політики, а й активної міжнародної співпраці у сфері регулювання цифрових трудових відносин.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

2.1. Аналіз тенденцій зайнятості населення в Україні

Сучасний ринок праці України функціонує в умовах масштабних соціально-економічних трансформацій, які суттєво впливають на систему зайнятості населення та характер соціально-трудова відносин. Серед ключових чинників таких змін варто виділити наслідки пандемії COVID-19, повномасштабну військову агресію росії проти України, активізацію зовнішньої трудової міграції, демографічне скорочення населення, внутрішнє переміщення громадян, структурні зміни в економіці та прискорення процесів цифровізації. Сукупний вплив зазначених факторів призвів до значних змін у структурі зайнятості, рівні економічної активності населення, обсягах безробіття, професійній мобільності працівників та попиті роботодавців на робочу силу.

Пандемія COVID-19 стала одним із перших серйозних викликів для українського ринку праці упродовж останніх років. Запровадження карантинних обмежень у 2020–2021 роках спричинило скорочення ділової активності в багатьох галузях економіки, особливо у сфері послуг, транспорту, туризму, ресторанного бізнесу та малого підприємництва. Частина підприємств була змушена скоротити персонал або перевести працівників на дистанційну форму роботи. Саме в цей період почали активно розвиватися цифрові форми зайнятості, віддалена праця та фріланс, що стало важливою передумовою подальших змін на ринку праці.

Додатково ситуація суттєво ускладнилася після початку повномасштабного вторгнення у 2022 році. Військові дії спричинили руйнування підприємств, інфраструктури, виробничих потужностей, скорочення обсягів економічної діяльності та суттєве зменшення кількості робочих місць. Значна частина населення була змушена виїхати за кордон або

змінити місце проживання в межах країни. За оцінками міжнародних організацій, мільйони українців стали внутрішньо переміщеними особами або тимчасовими трудовими мігрантами, що безпосередньо вплинуло на скорочення пропозиції робочої сили на внутрішньому ринку праці.

Окремою проблемою є демографічна криза, яка спостерігається в Україні протягом тривалого періоду. Зменшення чисельності населення працездатного віку, старіння населення, низький рівень народжуваності та зростання міграційних втрат створюють додатковий дефіцит трудових ресурсів. Це особливо відчутно в умовах війни, коли значна кількість працездатного населення залучена до оборонного сектору або перебуває за межами країни [24, с. 32].

Водночас важливим фактором трансформації зайнятості є цифровізація економіки, яка змінює структуру попиту на робочу силу та формує нові вимоги до професійних компетенцій працівників. Активний розвиток інформаційних технологій, автоматизація виробничих процесів, поширення дистанційної роботи, платформної зайнятості та електронної комерції сприяють появі нових професій і одночасно знижують попит на окремі традиційні спеціальності.

До початку повномасштабної війни ситуація на ринку праці України характеризувалася відносною стабільністю. У 2021 році чисельність робочої сили віком 15–70 років становила 17 321,6 тис. осіб, з яких зайнятими були 15 610 тис. осіб, а рівень зайнятості населення становив 55,7%. Водночас рівень безробіття за методологією Міжнародної організації праці складав 9,9%, що свідчило про наявність певних структурних диспропорцій на ринку праці ще до початку повномасштабної війни. Основними проблемами залишалися невідповідність між професійною підготовкою працівників і потребами роботодавців, значний рівень трудової міграції та поширення неформальної зайнятості.

Після 2022 року офіційне проведення вибіркового обстеження робочої сили Державною службою статистики України було тимчасово обмежене через умови воєнного стану, що ускладнило повноцінне оцінювання ситуації

на ринку праці. Проте наявні дані Пенсійного фонду України, Державної служби зайнятості, Національного банку України, міжнародних організацій та інших державних інституцій дозволяють простежити основні тенденції розвитку зайнятості населення в сучасних умовах.

Таким чином, сучасний ринок праці України характеризується високим рівнем нестабільності, структурними дисбалансами, скороченням трудового потенціалу та активною трансформацією форм зайнятості під впливом цифровізації. Це зумовлює необхідність детального аналізу сучасних тенденцій зайнятості населення та розробки ефективних механізмів державного регулювання ринку праці.

Таблиця 2.1

Основні показники ринку праці України у 2021–2025 рр.*

Показник	2021	2022	2023	2024	2025
Зайняте населення, тис. осіб	15 610,0	12 950,0	13 210,0	13 580,0	13 900,0
Безробітне населення, тис. осіб	1 711,6	2 800,0	2 550,0	2 180,0	1 950,0
Рівень безробіття, %	9,9	21,1	18,2	14,2	11,6
Середня заробітна плата, грн	14 014	14 847	17 442	21 473	25 946
Кількість застрахованих осіб, тис. осіб	12 816,6	12 081,6	11 420,6	11 311,8	10 966,7

* Складено автором за даними [8]

Дані таблиці свідчать про суттєве скорочення кількості застрахованих осіб. У 2025 році їх кількість зменшилася на 1849,9 тис. осіб порівняно з 2021 роком, що пов'язано з міграцією населення, мобілізацією, закриттям підприємств та скороченням економічної активності.

Водночас позитивною тенденцією стало зростання середньої заробітної плати. У 2025 році вона становила 25 946 грн, що на 11 932 грн більше, ніж у 2021 році. Однак таке зростання значною мірою пояснюється інфляційними процесами та дефіцитом кадрів на ринку праці.

Динаміка середньої заробітної плати в Україні протягом досліджуваного періоду представлена на рис. 2.1.

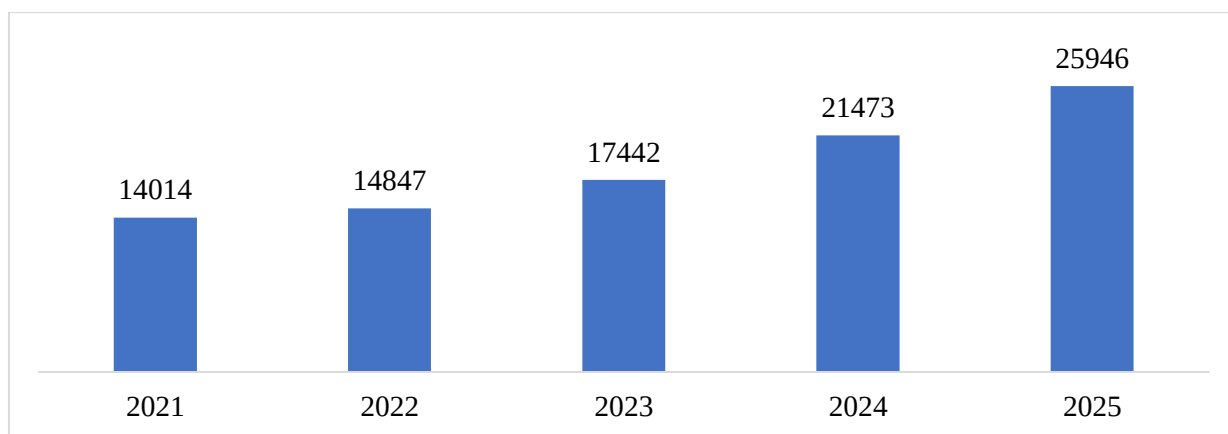


Рис. 2.1 Динаміка середньомісячної заробітної плати в Україні у 2021–2025 рр., грн*

* Складено автором за даними [9]

Отже, незважаючи на складну економічну ситуацію в країні, скорочення обсягів виробництва, воєнні ризики та загальну нестабільність економічного середовища, роботодавці змушені поступово підвищувати рівень оплати праці. Основною причиною такого зростання є суттєвий дефіцит робочої сили, який сформувався внаслідок масштабної зовнішньої трудової міграції, внутрішнього переміщення населення, мобілізації значної частини працездатного населення, а також скорочення загальної чисельності трудових ресурсів. Особливо гостро нестача працівників відчувається у сферах будівництва, промисловості, транспорту, логістики, медицини, освіти, сільського господарства та інформаційних технологій.

Крім того, зростання заробітної плати частково пояснюється інфляційними процесами та необхідністю компенсації зниження реальних доходів населення. В умовах високої конкуренції за кваліфікованих працівників роботодавці змушені не лише підвищувати заробітну плату, але й пропонувати додаткові соціальні гарантії, гнучкі умови праці, дистанційні формати зайнятості та можливості професійного розвитку. Це свідчить про поступову трансформацію підходів до управління персоналом в умовах цифровізації та нестабільності ринку праці.

Водночас підвищення номінальної заробітної плати не завжди означає реальне покращення добробуту населення, оскільки значний вплив на купівельну спроможність громадян мають інфляція, зростання вартості життя та загальна економічна нестабільність. Тому аналіз заробітної плати доцільно розглядати у взаємозв'язку з іншими показниками ринку праці.

Важливим індикатором сучасного стану ринку праці також виступають показники діяльності Державної служби зайнятості України, які дозволяють оцінити динаміку офіційного безробіття, кількість вакансій, рівень працевлаштування населення та загальні тенденції попиту і пропозиції робочої сили в країні. Аналіз цих показників дає можливість більш детально охарактеризувати поточні зміни на ринку праці України в умовах цифровізації та воєнного стану.

Таблиця 2.2

Показники діяльності Державної служби зайнятості у 2022–2025 рр.*

Показник	2022	2023	2024	2025
Отримували послуги, тис. осіб	1046	664,6	593,8	639,7
Мали статус безробітного, тис. осіб	867,6	483,2	388,4	358,4
Працевлаштовано, тис. осіб	304,6	240,4	249,6	314,9
Кількість вакансій, тис.	203,2	206,5	187,3	191,8

* Складено автором за даними [8]

Як свідчать дані таблиці, кількість офіційно зареєстрованих безробітних в Україні протягом останніх років демонструє поступове скорочення. На перший погляд така тенденція може свідчити про покращення ситуації на ринку праці, однак фактично вона не відображає реального масштабу безробіття в країні. Значна частина працездатного населення після початку повномасштабної війни виїхала за кордон, а частина громадян змінила місце

проживання в межах країни та не звертається до центрів зайнятості для офіційної реєстрації.

Крім того, суттєва кількість населення працює в неформальному секторі економіки, займається тимчасовою, сезонною роботою, фрілансом або платформною зайнятістю без офіційного працевлаштування. В умовах цифровізації значно зросла кількість осіб, які отримують доходи через дистанційну роботу, онлайн-платформи або самозайнятість, що також ускладнює об'єктивну оцінку реального рівня безробіття.

Варто також зазначити, що частина населення втратила мотивацію до офіційної реєстрації в службі зайнятості через низький рівень соціальних виплат, обмежену кількість вакансій у певних регіонах та невідповідність запропонованих вакансій професійним навичкам шукачів роботи. Особливо гостро проблема структурного безробіття проявляється серед внутрішньо переміщених осіб, молоді, осіб передпенсійного віку та працівників із професіями, попит на які зменшується внаслідок цифровізації та автоматизації.

За оцінками Національного банку України, у 2024 році рівень безробіття становив близько 14,2%, а у 2025 році прогнозувався на рівні 11–11,6%. Незважаючи на поступове зниження цього показника, на українському ринку праці продовжує зберігатися значний дефіцит робочої сили. Основними причинами цього є зовнішня міграція населення, мобілізація значної частини працездатних громадян, демографічне скорочення населення та дисбаланс між потребами роботодавців і наявними професійними компетенціями працівників.

Сьогодні багато підприємств стикаються не стільки з проблемою надлишку робочої сили, скільки з нестачею кваліфікованих кадрів у сферах промисловості, будівництва, медицини, транспорту, логістики, сільського господарства та ІТ-сектору. Це свідчить про формування нової структури ринку праці, в якій одночасно можуть співіснувати безробіття та дефіцит працівників.

Для більш наочного відображення тенденцій офіційного безробіття в Україні доцільно проаналізувати його динаміку за допомогою рисунка 2.2.

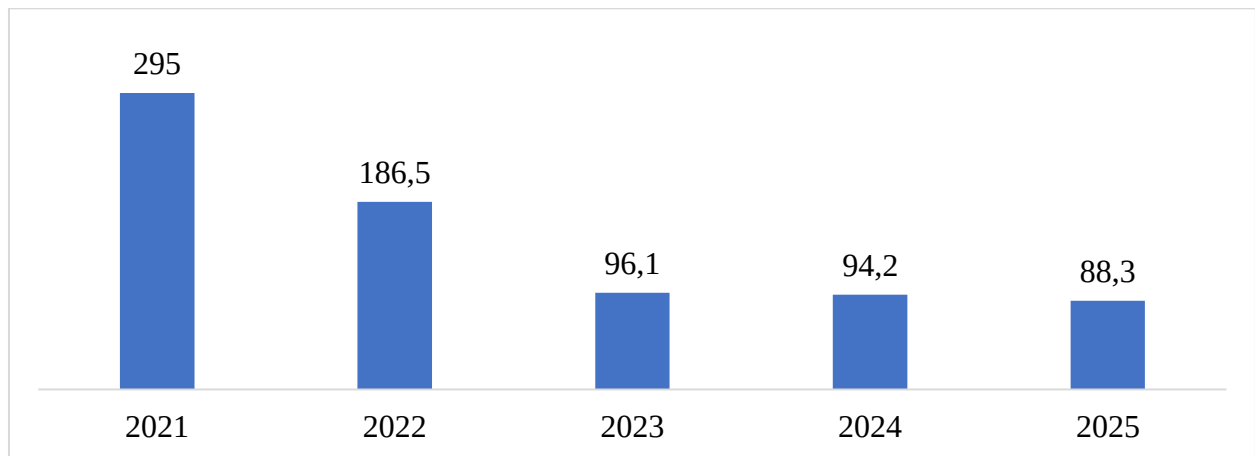


Рис. 2.2 Динаміка кількості зареєстрованих безробітних в Україні, що шукали роботу у 2021–2025 рр., тис. осіб (на кінець року)*

* Складено автором за даними [8]

Суттєвою проблемою сучасного українського ринку праці залишається структурний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили. З одного боку, спостерігається високий попит на працівників у сферах ІТ, логістики, медицини, будівництва та виробництва. З іншого боку, значна частина населення не володіє необхідними цифровими компетенціями або перебуває за межами країни.

Крім того, цифровізація сприяє активному розвитку дистанційної зайнятості, платформної праці, фрілансу та самозайнятості, що змінює традиційну структуру ринку праці України.

Таким чином, сучасні тенденції зайнятості населення України характеризуються скороченням трудового потенціалу, міграційними втратами, зростанням заробітної плати, розвитком нестандартних форм зайнятості та посиленням ролі цифрових технологій у функціонуванні ринку праці. Це потребує формування нових механізмів державного регулювання зайнятості та адаптації працівників до цифрової економіки.

2.2. Розвиток дистанційної, гіг- та платформної зайнятості

Цифровізація економіки суттєво трансформує традиційні форми зайнятості населення, сприяючи розвитку нових форматів трудової діяльності. Одними з найбільш поширених форм сучасної зайнятості є дистанційна, гіг- та платформна зайнятість, які активно розвиваються під впливом цифрових технологій, глобалізації ринку праці, поширення інтернет-платформ та зміни потреб роботодавців.

Особливо активний розвиток нових форм зайнятості розпочався після пандемії COVID-19, коли значна кількість підприємств була змушена переводити працівників на дистанційну форму роботи. Додатковим каталізатором розвитку дистанційної зайнятості в Україні стало повномасштабне вторгнення у 2022 році, яке змусило бізнес адаптуватися до нових умов функціонування.

Дистанційна зайнятість передбачає виконання працівником своїх трудових обов'язків поза межами робочого місця роботодавця із використанням інформаційно-комунікаційних технологій. В Україні правове регулювання дистанційної роботи було закріплено у Кодексі законів про працю України після внесення відповідних змін у 2021 році.

До основних переваг дистанційної роботи для працівників належать:

- гнучкий графік роботи;
- економія часу на дорогу;
- можливість працювати з будь-якої локації;
- поєднання роботи та особистого життя;
- доступ до міжнародного ринку праці.

Для роботодавців перевагами є:

- зменшення витрат на офісні приміщення;
- доступ до ширшого кола кандидатів;
- підвищення продуктивності;
- оптимізація витрат на персонал.

Разом із тим дистанційна зайнятість має певні недоліки:

- складність контролю працівників;
- ризик професійного вигорання;
- відсутність чіткого розмежування робочого часу;
- соціальна ізоляція;
- загрози кібербезпеці.

Перед таблицею:

Основні переваги та недоліки дистанційної зайнятості наведено в табл.

2.3.

Таблиця 2.3

Переваги та недоліки дистанційної зайнятості*

Для працівника	Для роботодавця
Гнучкий графік	Економія офісних витрат
Віддалений доступ до роботи	Доступ до ширшого ринку праці
Економія транспортних витрат	Оптимізація витрат на персонал
Поєднання роботи та сім'ї	Підвищення продуктивності
Соціальна ізоляція (недолік)	Складність контролю (недолік)

* Складено автором самостійно.

В Україні дистанційна форма зайнятості найбільш активно розвивається у тих сферах економічної діяльності, де виконання професійних обов'язків не потребує постійної фізичної присутності працівника на робочому місці та може здійснюватися за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Найбільше поширення дистанційна робота отримала у сфері інформаційних технологій, яка традиційно залишається лідером цифрової трансформації ринку праці. Значна частина українських програмістів, тестувальників, системних адміністраторів, аналітиків даних, веб-розробників та інших ІТ-фахівців працюють у віддаленому форматі як на українські, так і на іноземні компанії.

Вагоме місце дистанційна зайнятість посідає також у сфері маркетингу, де активно працюють фахівці з цифрового маркетингу, SMM-менеджери,

контент-менеджери, SEO-спеціалісти, таргетологи та аналітики реклами. Розвиток електронної комерції та онлайн-бізнесу значно підвищив попит на таких працівників, більшість із яких здійснює свою діяльність у дистанційному форматі.

Суттєве поширення дистанційна зайнятість отримала і в освітній сфері, особливо після пандемії COVID-19 та початку повномасштабної війни. Викладачі закладів вищої освіти, шкільні вчителі, репетитори, тренери онлайн-курсів та фахівці освітніх платформ активно використовують цифрові технології для організації навчального процесу. Поширення платформ дистанційного навчання значно розширило можливості працевлаштування у цій сфері.

У фінансовому секторі також спостерігається активне використання дистанційної праці. Бухгалтери, фінансові аналітики, аудитори, консультанти банківських установ та працівники страхових компаній дедалі частіше виконують професійні обов'язки віддалено завдяки автоматизації фінансових операцій та використанню цифрових сервісів.

Значний розвиток дистанційної зайнятості спостерігається у сфері консалтингу, де юридичні консультанти, HR-фахівці, бізнес-аналітики та консультанти з управління надають послуги онлайн. Окрему частку займає сфера медіа, де журналісти, редактори, копірайтери, контент-менеджери та фахівці цифрових медіа працюють віддалено, використовуючи сучасні комунікаційні платформи.

Дистанційна зайнятість також активно розвивається у сфері дизайну, зокрема серед графічних дизайнерів, веб-дизайнерів, дизайнерів інтерфейсів, архітекторів та фахівців із створення візуального контенту. Окрім цього, суттєвий розвиток спостерігається у сфері електронної комерції, де дистанційно працюють менеджери інтернет-магазинів, спеціалісти з обробки замовлень, менеджери маркетплейсів та фахівці клієнтської підтримки.

Зростання дистанційної зайнятості в зазначених сферах значною мірою пояснюється активним розвитком цифрових платформ, хмарних технологій,

спеціалізованого програмного забезпечення та інструментів онлайн-комунікації. Крім того, повномасштабна війна стала додатковим фактором, який прискорив перехід значної кількості працівників на віддалений формат роботи через безпекові ризики та релокацію бізнесу.

Для більш детального аналізу доцільно розглянути галузеву структуру дистанційної зайнятості в Україні, яка представлена на рис. 2.3.

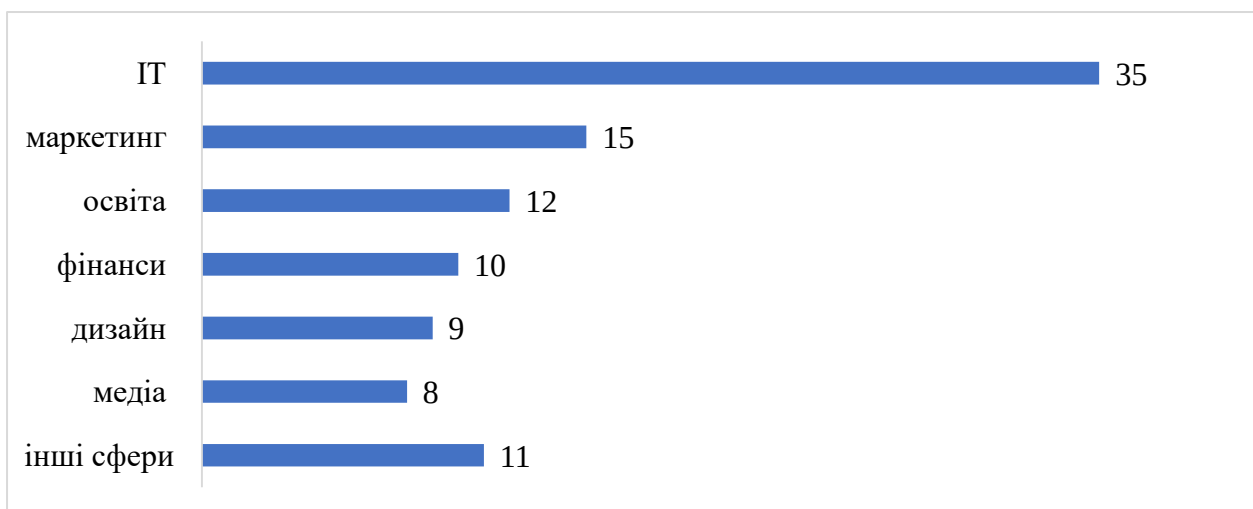


Рис. 2.3 Галузева структура дистанційної зайнятості в Україні (%)*

* Складено автором за даними [8]

Наведені дані свідчать про те, що найбільша частка дистанційної зайнятості зосереджена саме в галузях, пов'язаних із використанням інтелектуальної праці, цифрових технологій та обробки інформації, що підтверджує той факт, що цифровізація суттєво змінює структуру зайнятості населення та сприяє формуванню нових моделей організації праці в Україні.

Однією з найбільш динамічних форм сучасної зайнятості є гіг-зайнятість. Вона передбачає короткострокове виконання окремих завдань або проєктів без довгострокових трудових відносин між працівником і роботодавцем.

Гіг-працівники виконують:

- разові замовлення;
- короткострокові проєкти;

- сезонні роботи;
- послуги через мобільні додатки;
- тимчасові цифрові завдання.

В Україні розвиток гіг-зайнятості значно активізувався після ухвалення правового режиму Дія.City, який передбачає використання гіг-контрактів у сфері ІТ.

Гіг-контракт поєднує ознаки:

- трудового договору;
- цивільно-правової угоди;
- контрактної зайнятості.

Основні сфери поширення гіг-зайнятості:

- ІТ;
- доставка;
- таксі;
- логістика;
- digital-маркетинг;
- переклади;
- дизайн;
- програмування.

Таблиця 2.4

Особливості гіг-зайнятості*

Показник	Характеристика
Тривалість роботи	Короткострокова
Тип договору	Гіг-контракт
Соціальні гарантії	Частково обмежені
Гнучкість	Висока
Стабільність доходу	Низька
Попит	Високий

* Складено автором за даними [2, с. 53]

Основні сфери поширення гіг-зайнятості в Україні представлені на рис.

2.4.

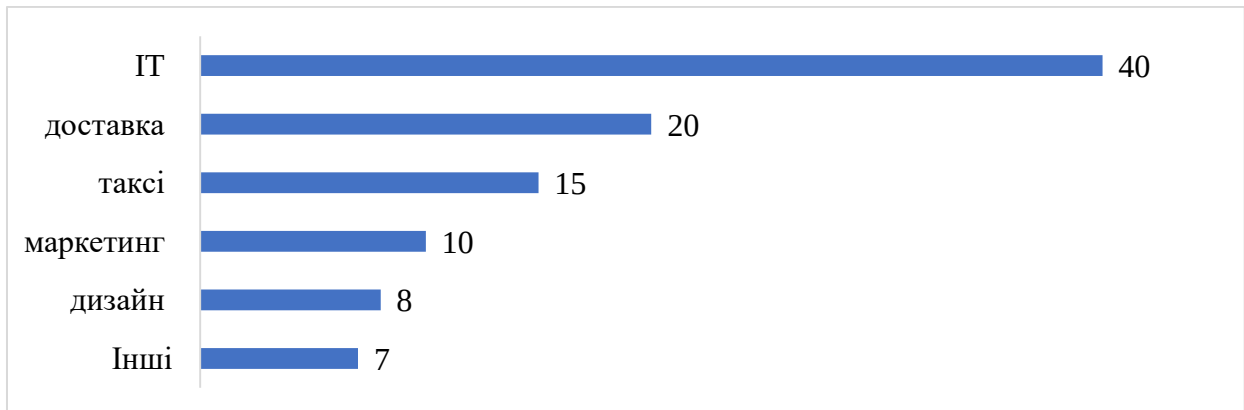


Рис. 2.4. Сфери поширення гіг-зайнятості в Україні (%)*

* Складено автором за даними [8]

Платформна зайнятість є однією з найбільш сучасних і динамічних форм трудових відносин, яка активно розвивається в умовах цифровізації економіки. Її сутність полягає у використанні спеціалізованих цифрових платформ, які виступають посередниками між виконавцями послуг і замовниками. Такі платформи забезпечують пошук роботи, організацію взаємодії між сторонами, здійснення оплати, контроль виконання замовлень та формування репутації працівників через систему рейтингів і відгуків.

Активний розвиток платформної зайнятості став можливим завдяки поширенню цифрових технологій, мобільних застосунків, глобалізації ринку праці та зміні підходів до організації трудової діяльності. В Україні ця форма зайнятості почала особливо активно розвиватися після пандемії COVID-19, а з початком повномасштабної війни її роль ще більше зросла через релокацію бізнесу, скорочення традиційних робочих місць та необхідність швидкої адаптації населення до нових умов працевлаштування.

Серед найбільш відомих міжнародних цифрових платформ, через які українські працівники здійснюють трудову діяльність, можна виділити Uber, Bolt, Glovo, Upwork, Freelancer та Fiverr. Через такі платформи працівники отримують можливість знаходити замовлення, отримувати оплату за виконану

роботу, формувати власну професійну репутацію через рейтингові системи, а також співпрацювати не лише з вітчизняними, а й з міжнародними клієнтами.

Однією з ключових переваг платформної зайнятості є низький бар'єр входу на ринок праці. Для початку роботи часто достатньо мати доступ до інтернету, відповідні професійні навички або транспортний засіб у випадку локальної платформної роботи. Це створює додаткові можливості працевлаштування для молоді, студентів, внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю та громадян, які втратили традиційне місце роботи.

Платформну зайнятість умовно можна поділити на два основні види. Перший вид – це локальна платформна зайнятість, яка передбачає фізичне виконання роботи в конкретному місці. До неї належать послуги доставки їжі, таксі, кур'єрські перевезення, логістичні послуги та інші види роботи, що виконуються безпосередньо в межах певного міста чи регіону. Найбільш поширеними прикладами такої зайнятості в Україні є робота водіїв через платформи Uber та Bolt, а також кур'єрів сервісу Glovo.

Другий вид – онлайн-платформна зайнятість, яка передбачає дистанційне виконання роботи через інтернет. У цьому сегменті найбільш поширеними видами діяльності є програмування, веброзробка, графічний дизайн, перекладацькі послуги, консалтинг, копірайтинг, маркетинг, адміністрування сайтів та інші інтелектуальні послуги. Українські фахівці активно працюють на міжнародних фриланс-платформах, виконуючи замовлення для клієнтів із різних країн світу.

Особливо активно платформна зайнятість розвивається серед молоді, оскільки вона забезпечує гнучкий графік роботи, можливість поєднання праці з навчанням та відсутність жорсткої прив'язаності до конкретного роботодавця. Разом із тим така форма зайнятості часто супроводжується нестабільністю доходів, відсутністю соціальних гарантій, оплачуваних відпусток, лікарняних та пенсійного забезпечення.

Крім того, працівники платформ часто залежать від алгоритмів цифрових сервісів, рейтингових оцінок та правил платформи, які можуть

змінюватися без попередження. Це створює додаткові ризики нестабільності зайнятості та потребує вдосконалення державного регулювання у сфері цифрової праці.

Таким чином, платформна зайнятість стає важливим елементом сучасного ринку праці України та одним із найбільш помітних проявів цифровізації соціально-трудових відносин. Її подальший розвиток сприятиме підвищенню гнучкості зайнятості, однак одночасно потребуватиме створення нових механізмів соціального захисту працівників.

Динаміка розвитку платформної зайнятості в Україні протягом останніх років свідчить про її стрімке поширення та поступове перетворення на важливий сегмент сучасного ринку праці. Зростання популярності цифрових платформ пояснюється насамперед активним розвитком цифрової економіки, поширенням мобільних технологій, зміною моделей споживання послуг, а також прагненням населення до більш гнучких форм трудової діяльності. Додатковими факторами стали наслідки пандемії COVID-19, які прискорили розвиток онлайн-сервісів, а також повномасштабна війна, що змусила значну частину населення шукати альтернативні джерела доходу.

Особливо швидкими темпами розвивається як локальна платформна зайнятість у сфері доставки, перевезень та логістики, так і онлайн-платформна зайнятість, пов'язана з виконанням інтелектуальних послуг для українських та міжнародних замовників. Українські працівники дедалі активніше використовують цифрові платформи для отримання доходу, що дозволяє їм працювати незалежно від місця проживання та географічних обмежень.

Для більш ґрунтовного аналізу масштабів поширення платформної зайнятості в Україні доцільно звернути увагу на динаміку кількості працівників, залучених до цього сегмента ринку праці. Як показано на рис. 2.5, протягом останніх років спостерігається стійка тенденція до зростання чисельності платформних працівників.

Зокрема, у 2020 році кількість осіб, зайнятих через цифрові платформи, становила близько 180 тис. осіб. Уже у 2021 році цей показник зріс до 250 тис.

осіб, що свідчить про активне поширення цифрових сервісів та зростання популярності гнучких форм працевлаштування. У 2022 році, попри складну економічну ситуацію та наслідки повномасштабної війни, чисельність платформних працівників продовжила зростати та досягла 320 тис. осіб.

У 2023 році кількість осіб, які працювали через цифрові платформи, збільшилася до 410 тис. осіб, а у 2024 році цей показник досяг уже 520 тис. осіб. Таким чином, за п'ять років кількість платформних працівників в Україні зросла майже у три рази.

Подібна тенденція пояснюється кількома ключовими факторами. По-перше, активний розвиток цифрових платформ значно спростив доступ населення до нових можливостей працевлаштування. По-друге, економічна нестабільність та скорочення традиційних робочих місць змусили багатьох громадян шукати альтернативні джерела доходу. По-третє, глобалізація цифрового ринку праці відкрила українським працівникам можливість співпрацювати із замовниками з різних країн світу.

Отже, наведена динаміка свідчить про поступове перетворення платформної зайнятості на важливий сегмент сучасного ринку праці України, роль якого в умовах цифровізації економіки продовжуватиме зростати.

Наведені дані свідчать про те, що протягом 2020–2024 років кількість платформних працівників в Україні зросла майже у три рази. Найбільш стрімке зростання спостерігалось у період після початку повномасштабної війни, коли значна частина населення втратила традиційні робочі місця або була змушена адаптуватися до нових умов працевлаштування. Саме цифрові платформи стали для багатьох громадян одним із найбільш доступних способів отримання доходу.

Попри активний розвиток дистанційної, гіг- та платформної зайнятості, функціонування нових форм праці супроводжується низкою проблем та ризиків. Однією з головних проблем є недостатнє правове регулювання таких форм трудових відносин. Чинне трудове законодавство України значною

мірою орієнтоване на традиційну модель зайнятості та не повною мірою враховує специфіку цифрової праці.

Суттєвою проблемою залишається також відсутність належного рівня соціального захисту працівників. Більшість платформних працівників не мають оплачуваних відпусток, лікарняних, гарантій пенсійного забезпечення та страхового захисту. Нестабільність доходів також є характерною рисою нових форм зайнятості, оскільки рівень заробітку часто залежить від кількості замовлень, сезонності та змін алгоритмів роботи цифрових платформ.

Окрему проблему становить складність оподаткування доходів працівників, які працюють через міжнародні цифрові сервіси, а також високий рівень професійного вигорання, що часто виникає через нестабільний графік роботи, відсутність чіткого розмежування робочого та особистого часу і постійну конкуренцію на цифровому ринку праці.

Таким чином, незважаючи на наявні проблеми, перспективи розвитку нових форм зайнятості в Україні залишаються достатньо позитивними. У найближчі роки очікується подальше зростання дистанційної роботи, міжнародного фрілансу, платформної економіки, цифрового підприємництва, а також поширення гіг-контрактів у різних секторах економіки.

Подальша цифровізація бізнесу, розвиток електронної комерції, автоматизація виробничих процесів та глобалізація ринку праці сприятимуть формуванню нових професій та зміні традиційних підходів до зайнятості населення. Одночасно зростатиме потреба у працівниках, які володіють цифровими навичками, здатні швидко адаптуватися до змін та працювати в умовах гнучкого ринку праці.

Отже, дистанційна, гіг- та платформна зайнятість поступово стають важливими складовими сучасного ринку праці України та суттєво впливають на трансформацію соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки.

Дистанційна, гіг- та платформна зайнятість стають важливими складовими сучасного ринку праці України. Їх розвиток сприяє підвищенню гнучкості зайнятості, розширенню можливостей працевлаштування та

інтеграції України у глобальний цифровий ринок праці. Водночас поширення таких форм трудової діяльності потребує удосконалення правового регулювання, забезпечення соціального захисту працівників та адаптації державної політики зайнятості до нових цифрових реалій.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Сучасний етап розвитку ринку праці України характеризується глибокими трансформаційними процесами, зумовленими цифровізацією економіки, поширенням нестандартних форм зайнятості, автоматизацією виробничих процесів, розвитком штучного інтелекту, платформної економіки та дистанційної роботи. Проведений у попередніх розділах аналіз показав, що цифровізація одночасно створює нові можливості для зайнятості населення та породжує значні соціально-економічні ризики, пов'язані зі зростанням нестабільної зайнятості, скороченням традиційних робочих місць, посиленням структурного безробіття та недостатнім рівнем соціального захисту працівників.

В умовах воєнного стану зазначені проблеми ще більше загострюються через міграційні процеси, демографічні втрати, дефіцит трудових ресурсів та необхідність швидкої адаптації економіки до нових умов функціонування. У зв'язку з цим виникає потреба у формуванні ефективних напрямів удосконалення соціально-трудових відносин зайнятості, які б відповідали сучасним викликам цифрової економіки [13, с. 32].

Для систематизації основних напрямів удосконалення соціально-трудових відносин в умовах цифровізації доцільно узагальнити їх у таблиці 3.1.

Як видно з таблиці, удосконалення соціально-трудових відносин потребує комплексного підходу, який охоплює як нормативно-правові зміни, так і розвиток людського капіталу, цифрової інфраструктури та державного регулювання.

Таблиця 3.1

**Основні напрями вдосконалення соціально-трудових відносин
зайнятості в умовах цифровізації***

№ з/п	Напрямок	Основний зміст
1.	Удосконалення трудового законодавства	Адаптація нормативної бази до нових форм зайнятості
2.	Розвиток цифрових компетентностей	Підготовка працівників до цифрової економіки
3.	Посилення соціального захисту	Гарантії для дистанційних, гіг- та платформних працівників
4.	Розвиток цифрової інфраструктури	Забезпечення доступу до цифрових технологій
5.	Стимулювання роботодавців	Підтримка цифрової трансформації бізнесу
6.	Модернізація державної політики зайнятості	Використання цифрових інструментів регулювання
7.	Розвиток соціального діалогу	Взаємодія держави, роботодавців і працівників

* Складено автором самостійно.

Однією з найбільш гострих проблем сучасного ринку праці є невідповідність чинного трудового законодавства новим умовам функціонування економіки та трансформації соціально-трудових відносин. Більшість положень трудового права України були сформовані в умовах традиційної моделі зайнятості, яка передбачала постійну роботу на підприємстві, фіксоване робоче місце, стандартний графік праці та чітко визначені трудові відносини між працівником і роботодавцем. Однак в умовах цифровізації така модель поступово втрачає свою актуальність.

Сучасний ринок праці характеризується активним поширенням дистанційної роботи, фрілансу, платформної зайнятості, самозайнятості та гіг-контрактів, які часто не мають належного правового врегулювання. У багатьох випадках працівники, які працюють через цифрові платформи або виконують роботу дистанційно, не мають чітко визначеного правового статусу, що ускладнює питання соціального захисту, оподаткування доходів, пенсійного забезпечення та гарантій трудових прав.

Особливо актуальною є проблема правового регулювання дистанційної роботи, оскільки після пандемії COVID-19 та початку повномасштабної війни кількість дистанційних працівників в Україні суттєво зросла. Незважаючи на

внесені зміни до трудового законодавства, окремі аспекти організації дистанційної праці, зокрема питання контролю робочого часу, відповідальності сторін, охорони праці та компенсації витрат працівника, потребують подальшого вдосконалення.

Не менш важливим завданням є визначення правового статусу платформних працівників, які здійснюють трудову діяльність через цифрові сервіси. На сьогодні значна частина таких працівників фактично перебуває поза межами традиційної системи трудового права, що створює ризики трудової незахищеності. Врегулювання цього питання має передбачати визначення прав та обов'язків цифрових платформ, гарантій оплати праці та механізмів соціального страхування.

Окремої уваги потребує правове регулювання гіг-контрактів, які набувають все більшого поширення в ІТ-сфері та інших секторах цифрової економіки. Важливо забезпечити баланс між гнучкістю таких форм зайнятості та належним рівнем соціального захисту працівників.

Крім того, важливим напрямом модернізації трудового законодавства є формування прозорої системи оподаткування цифрової зайнятості. У сучасних умовах значна частина працівників отримує доходи через міжнародні платформи, працює як самозайняті особи або фізичні особи-підприємці, що потребує вдосконалення податкового регулювання.

Важливим стратегічним напрямом також є гармонізація українського трудового законодавства з європейськими стандартами, особливо в умовах євроінтеграційних процесів. Це передбачає впровадження сучасних механізмів захисту прав працівників, адаптацію нормативної бази до нових цифрових форм праці та створення умов для розвитку гнучкого, але соціально захищеного ринку праці.

Таким чином, модернізація трудового законодавства є одним із ключових напрямів удосконалення соціально-трудова відносин в умовах цифровізації. Основні напрями таких змін: трудове законодавство, дистанційна робота, гіг-зайнятість, платформна праця, соціальний захист.

Отже, оновлення нормативно-правової бази дозволить забезпечити ефективне функціонування нових форм зайнятості, знизити рівень тінізації трудових відносин та створити більш справедливі умови праці в цифровій економіці.

В умовах цифровізації суттєво змінюються вимоги до працівників. Роботодавці дедалі більше потребують фахівців, які володіють цифровими навичками, здатні працювати з сучасним програмним забезпеченням, аналітичними системами та автоматизованими технологіями.

Необхідними заходами є:

- модернізація освітніх програм;
- розвиток цифрової освіти;
- програми перекваліфікації;
- підтримка навчання протягом життя;
- розвиток STEM-освіти.

Однією з найбільш суттєвих проблем розвитку нових форм зайнятості в умовах цифровізації є недостатній рівень соціального захисту працівників. На відміну від традиційної зайнятості, де працівник офіційно працевлаштований і має гарантований пакет соціальних прав, значна частина фрілансерів, платформних працівників, самозайнятих осіб та виконавців гіг-контрактів часто працює поза межами класичних трудових відносин. Це призводить до того, що вони не мають належного доступу до основних соціальних гарантій, які передбачені трудовим законодавством [17, с. 53].

Зокрема, такі працівники часто позбавлені права на оплачувані лікарняні, що особливо актуально в умовах погіршення стану здоров'я або тимчасової втрати працездатності. У разі хвороби вони фактично залишаються без доходу, оскільки їхній зарібок безпосередньо залежить від виконання конкретних замовлень або обсягу виконаної роботи.

Суттєвою проблемою є також відсутність повноцінного пенсійного страхування. Багато працівників цифрової економіки або взагалі не здійснюють регулярних соціальних внесків, або сплачують їх у мінімальному

розмірі, що в майбутньому може призвести до низького рівня пенсійного забезпечення. В умовах стрімкого зростання чисельності самозайнятих осіб ця проблема може мати довгострокові негативні соціально-економічні наслідки.

Крім того, працівники нових форм зайнятості часто не мають права на оплачувані відпустки, що негативно впливає на баланс між професійним та особистим життям, а також підвищує ризики професійного вигорання. Відсутність гарантій щодо відпочинку змушує багатьох працівників працювати безперервно для підтримання стабільного рівня доходу.

Ще однією важливою проблемою є відсутність страхування на випадок безробіття. У разі втрати замовлень, блокування акаунтів на цифрових платформах або зниження попиту на послуги такі працівники часто залишаються без будь-якої фінансової підтримки з боку держави.

У зв'язку з цим держава повинна розробити нові механізми соціального страхування, адаптовані до особливостей цифрової економіки. Йдеться про створення гнучких моделей пенсійного забезпечення, медичного страхування, систем страхування від безробіття та інших інструментів соціального захисту для працівників нестандартних форм зайнятості.

Важливим напрямом також має стати впровадження європейського досвіду регулювання цифрової праці, який передбачає розширення соціальних гарантій для платформних працівників та осіб, зайнятих у гіг-економіці. Це сприятиме підвищенню соціальної стабільності, зниженню рівня тінізації зайнятості та формуванню більш справедливих соціально-трудових відносин в умовах цифровізації.

Ефективне функціонування сучасного цифрового ринку праці неможливе без належного рівня розвитку цифрової інфраструктури, яка є важливою передумовою поширення нових форм зайнятості, дистанційної роботи, платформної праці та цифрового підприємництва. Саме доступність сучасних цифрових технологій, якісного інтернет-зв'язку та електронних сервісів створює необхідні умови для повноцінного функціонування цифрової економіки та забезпечення зайнятості населення.

Одним із першочергових напрямів є розширення покриття швидкісного інтернету, особливо в сільських територіях, малих містах та віддалених регіонах України. На сьогодні значна частина населення все ще має обмежений доступ до якісного інтернет-з'єднання, що ускладнює можливість дистанційної роботи, онлайн-навчання та використання цифрових платформ для працевлаштування. Забезпечення рівного доступу до цифрових ресурсів сприятиме зменшенню цифрової нерівності між регіонами країни.

Важливим напрямом є також розвиток цифрових платформ, які забезпечують взаємодію між роботодавцями та працівниками. Йдеться як про державні електронні сервіси у сфері працевлаштування, так і про приватні онлайн-платформи для пошуку роботи, розвитку фрілансу, платформної зайнятості та професійного навчання. Розширення таких платформ сприятиме підвищенню мобільності трудових ресурсів та спрощенню доступу населення до ринку праці [25, с. 278].

Окрему увагу необхідно приділити впровадженню електронних державних сервісів у сфері зайнятості населення. Цифровізація послуг державної служби зайнятості, можливість онлайн-реєстрації безробітних, дистанційного отримання консультацій, електронного навчання та автоматизованого підбору вакансій дозволять значно підвищити ефективність державного регулювання ринку праці.

Не менш важливим напрямом є забезпечення належного рівня кібербезпеки. Зростання обсягів дистанційної роботи та використання цифрових платформ супроводжується збільшенням кіберзагроз, витоків персональних даних та фінансових ризиків. Саме тому захист інформації, розвиток систем цифрової безпеки та підвищення цифрової грамотності населення є важливими складовими розвитку цифрового ринку праці.

Особливої уваги потребує підтримка цифровізації регіонів України. В умовах нерівномірного соціально-економічного розвитку територій важливо створювати умови для цифрової трансформації регіональних ринків праці, підтримувати місцевий бізнес, стимулювати розвиток цифрового

підприємництва та формувати нові можливості зайнятості населення в усіх регіонах країни.

Таким чином, розвиток цифрової інфраструктури виступає важливим напрямом удосконалення соціально-трудових відносин в умовах цифровізації, оскільки саме він формує технічну основу для функціонування сучасного ринку праці та розширення можливостей працевлаштування населення.

Для забезпечення розвитку сучасних форм зайнятості в умовах цифровізації важливу роль відіграє стимулювання бізнесу до активного впровадження цифрових технологій у виробничі, управлінські та трудові процеси. Саме підприємницький сектор є одним із ключових суб'єктів формування попиту на нові професії, цифрові компетенції працівників та гнучкі форми організації праці. Від рівня цифрової трансформації бізнесу значною мірою залежить швидкість адаптації ринку праці до сучасних економічних умов.

Одним із найбільш дієвих інструментів стимулювання бізнесу можуть стати податкові пільги для підприємств, які активно впроваджують цифрові технології, автоматизують виробничі процеси, створюють дистанційні робочі місця або інвестують у розвиток цифрових компетенцій працівників. Зменшення податкового навантаження може стати додатковим стимулом для модернізації підприємств та підвищення їх конкурентоспроможності.

Важливим напрямом підтримки є також розвиток грантових програм для малого, середнього та великого бізнесу. Надання фінансової допомоги підприємствам для впровадження сучасного програмного забезпечення, цифрових платформ, інноваційних технологій та навчання персоналу сприятиме активнішій цифровій трансформації економіки. Особливо актуально це для малого бізнесу, який часто має обмежені фінансові ресурси для впровадження інновацій.

Суттєве значення має державна підтримка цифровізації бізнесу через реалізацію спеціальних програм розвитку підприємництва, інноваційних проєктів та цифрових трансформаційних стратегій. Держава може виступати

не лише регулятором, а й активним партнером бізнесу у процесі цифровізації шляхом створення сприятливого інвестиційного середовища та розвитку відповідної інфраструктури.

Окремим напрямом є стимулювання інвестицій в автоматизацію виробничих процесів. Використання сучасного обладнання, роботизованих систем, штучного інтелекту та цифрових технологій дозволяє підприємствам підвищувати продуктивність праці, оптимізувати витрати та створювати нові робочі місця у високотехнологічних секторах економіки. Водночас такі процеси повинні супроводжуватися програмами перекваліфікації працівників, щоб мінімізувати ризики зростання безробіття [26, с. 134].

Крім того, важливим є стимулювання роботодавців до впровадження гнучких форм зайнятості, розвитку дистанційної роботи, створення цифрових робочих місць та використання сучасних платформ управління персоналом. Це дозволить розширити можливості працевлаштування населення та підвищити адаптивність підприємств до змін зовнішнього середовища.

Таким чином, стимулювання бізнесу до цифрової трансформації є важливим напрямом удосконалення соціально-трудових відносин, оскільки воно сприяє створенню нових робочих місць, розвитку інноваційної зайнятості та підвищенню конкурентоспроможності економіки України в умовах глобальної цифровізації.

В умовах цифрової трансформації економіки суттєво змінюються механізми функціонування ринку праці, що потребує відповідної модернізації державної політики зайнятості. Традиційні підходи до регулювання зайнятості населення вже не повною мірою відповідають сучасним викликам, пов'язаним із поширенням дистанційної роботи, платформної зайнятості, автоматизацією виробничих процесів та появою нових цифрових професій. Саме тому Державна служба зайнятості України повинна адаптувати свою діяльність до нових умов функціонування ринку праці.

Одним із ключових напрямів модернізації є цифровізація бірж праці та механізмів пошуку роботи. Сучасні технології дозволяють значно спростити

процес взаємодії між роботодавцями та потенційними працівниками через використання електронних платформ, автоматизованих баз вакансій та цифрових сервісів підбору персоналу. Це дозволить скоротити час пошуку роботи, знизити рівень фрикційного безробіття та підвищити ефективність працевлаштування.

Важливим кроком є створення сучасних онлайн-сервісів працевлаштування, які забезпечуватимуть доступ населення до актуальних вакансій, програм професійного навчання, перекваліфікації та консультаційних послуг. Такі сервіси повинні бути доступними для різних категорій населення, включаючи молодь, внутрішньо переміщених осіб, людей з інвалідністю та громадян, які проживають у віддалених регіонах.

Окремого розвитку потребує система електронного консультування населення. Онлайн-консультації щодо вибору професії, підготовки резюме, проходження співбесід, професійного розвитку та відкриття власної справи можуть значно підвищити рівень доступності державних послуг у сфері зайнятості.

Перспективним напрямом є використання технологій штучного інтелекту в процесах підбору кадрів та аналізу ринку праці. Інтелектуальні системи можуть автоматично аналізувати навички кандидатів, прогнозувати попит на окремі професії, підбирати найбільш релевантні вакансії та підвищувати загальну ефективність функціонування служби зайнятості.

Цифровізація державної політики зайнятості дозволить зробити ринок праці більш мобільним, прозорим та адаптивним до сучасних викликів. Не менш важливим напрямом удосконалення соціально-трудових відносин в умовах цифровізації є розвиток соціального діалогу між усіма учасниками ринку праці. В умовах трансформації трудових відносин особливого значення набуває ефективна взаємодія між державою, роботодавцями, працівниками, профспілковими організаціями та цифровими платформами.

Держава повинна формувати ефективну нормативно-правову базу, яка забезпечуватиме баланс інтересів усіх учасників соціально-трудових

відносин. Роботодавці мають створювати належні умови праці, інвестувати в розвиток персоналу та впроваджувати сучасні підходи до організації трудової діяльності.

Працівники, у свою чергу, повинні активно адаптуватися до нових умов праці, підвищувати власну кваліфікацію та брати участь у формуванні нових моделей трудових відносин. Важлива роль також належить профспілкам, які мають захищати права працівників не лише в традиційних формах зайнятості, а й у цифровому секторі економіки [34, с. 145].

Особливу увагу необхідно приділити цифровим платформам, які дедалі частіше виступають новими посередниками на ринку праці. Їх діяльність повинна бути врегульована таким чином, щоб забезпечити справедливі умови праці, прозорі механізми оплати та належний рівень соціального захисту виконавців.

У сучасних умовах виникає необхідність створення нових механізмів захисту трудових прав працівників цифрової економіки. Це сприятиме формуванню більш стабільних соціально-трудова відносин, зниженню рівня конфліктності на ринку праці та підвищенню соціальної відповідальності бізнесу.

Розвиток соціального діалогу є важливою складовою вдосконалення соціально-трудова відносин зайнятості та необхідною умовою ефективного функціонування ринку праці в умовах цифровізації.

Отже, удосконалення соціально-трудова відносин в умовах цифровізації потребує комплексної державної політики, спрямованої на розвиток гнучкого, конкурентоспроможного та соціально захищеного ринку праці. Реалізація запропонованих заходів сприятиме підвищенню рівня зайнятості населення, зменшенню безробіття та формуванню сучасної моделі соціально-трудова відносин в Україні.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було досліджено теоретичні та практичні аспекти розвитку соціально-трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. Проведене дослідження дало змогу зробити низку узагальнюючих висновків.

1. Цифровізація є одним із ключових чинників трансформації сучасного ринку праці та системи соціально-трудових відносин. Вона змінює традиційні моделі організації праці, сприяє поширенню дистанційної роботи, фрілансу, гіг-зайнятості, платформної праці, а також формує нові вимоги до професійних компетентностей працівників. Доведено, що цифровізація має подвійний вплив на зайнятість населення: з одного боку, вона створює нові можливості для працевлаштування, підвищення продуктивності праці та розвитку інноваційних професій, а з іншого – породжує ризики автоматизації робочих місць, структурного безробіття, нестабільності доходів та зниження рівня соціального захисту працівників.

Визначено, що сучасний ринок праці характеризується поступовим переходом від традиційної моделі повної зайнятості до більш гнучких форм трудової діяльності. У результаті цифрової трансформації зростає роль дистанційної роботи, електронної самозайнятості, платформної праці та короткострокових трудових контрактів. Водночас такі зміни потребують адаптації державної політики зайнятості та вдосконалення механізмів регулювання соціально-трудових відносин.

2. Здійснено ґрунтовний аналіз сучасного стану зайнятості населення в Україні в умовах цифровізації та масштабних соціально-економічних трансформацій. У ході дослідження встановлено, що функціонування українського ринку праці впродовж останніх років відбувається під одночасним впливом низки потужних дестабілізуючих факторів, серед яких особливо вагомими є наслідки пандемії COVID-19, повномасштабна військова агресія росії проти України, активізація зовнішньої трудової міграції, внутрішнє переміщення населення, демографічне скорочення трудових

ресурсів, структурні зміни в економіці та активна цифровізація суспільства. Сукупний вплив зазначених чинників суттєво змінив структуру зайнятості, механізми функціонування ринку праці та характер соціально-трудових відносин в Україні.

Встановлено, що пандемія COVID-19 стала першим серйозним каталізатором трансформації зайнятості населення, оскільки карантинні обмеження призвели до скорочення ділової активності у багатьох галузях економіки, зокрема у сфері послуг, транспорту, туризму, ресторанного бізнесу та малого підприємництва. Водночас саме в цей період суттєво активізувався розвиток дистанційної роботи, електронної комерції, онлайн-послуг та фрілансу, що стало важливою передумовою подальшої цифрової трансформації зайнятості.

Значно масштабніший негативний вплив на ринок праці спричинило повномасштабне вторгнення у 2022 році. Воєнні дії призвели до руйнування підприємств, скорочення виробничих потужностей, зниження економічної активності, релокації бізнесу та втрати значної кількості робочих місць. Частина населення була змушена виїхати за кордон, а мільйони громадян стали внутрішньо переміщеними особами. Це суттєво скоротило пропозицію робочої сили на внутрішньому ринку праці та посилило дисбаланси між роботодавцями і працівниками.

3. У результаті проведеного аналізу було встановлено, що у 2021–2025 роках спостерігалось скорочення чисельності зайнятого населення. Якщо у 2021 році кількість зайнятих осіб становила 15 610 тис. осіб, то після початку повномасштабної війни цей показник суттєво знизився. Одночасно спостерігалось скорочення кількості застрахованих осіб – з 12 816,6 тис. осіб у 2021 році до 10 966,7 тис. осіб у 2025 році. Така тенденція свідчить про зменшення офіційної зайнятості, зростання неформального сектору економіки та скорочення трудового потенціалу держави.

Дослідження показало, що, незважаючи на поступове зниження офіційного рівня безробіття у 2024–2025 роках, ця тенденція не свідчить про

повноцінне покращення ситуації на ринку праці. Значна частина населення виїхала за межі країни, працює неофіційно, займається фрілансом, платформною зайнятістю або не реєструється в державній службі зайнятості. Крім того, частина працездатного населення була мобілізована, що також вплинуло на скорочення пропозиції робочої сили.

Разом із позитивними тенденціями було виявлено низку проблем функціонування нових форм зайнятості, серед яких недостатній рівень правового регулювання, відсутність повноцінного соціального захисту працівників, нестабільність доходів, ризики професійного вигорання, кіберзагрози та поширення неформальної зайнятості.

4. Обґрунтовано основні напрями вдосконалення соціально-трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації. Серед ключових напрямів визначено модернізацію трудового законодавства відповідно до нових форм зайнятості, розвиток системи безперервного навчання та цифрових компетентностей працівників, посилення соціального захисту фрілансерів і платформних працівників, розвиток цифрової інфраструктури, стимулювання бізнесу до цифрової трансформації, цифровізацію державної політики зайнятості та розвиток соціального діалогу між державою, роботодавцями, працівниками, профспілками та цифровими платформами.

Отже, цифровізація виступає одним із ключових факторів трансформації сучасного ринку праці та соціально-трудових відносин. Ефективна адаптація держави, бізнесу та працівників до нових умов цифрової економіки є необхідною передумовою забезпечення продуктивної зайнятості населення, підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів та формування соціально орієнтованої моделі розвитку ринку праці в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації : монографія. Київ : Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2020. 198 с.
2. Азьмук Н.А. Цифрова зайнятість в системі регулювання національної економіки. Проблеми економіки. 2020. № 1. С. 52-58.
3. Бабаєва І. О. Зміна акцентів публічної політики забезпечення зайнятості в сільській місцевості України в умовах цифрових трансформацій та повоєнного відновлення. Теорія та практика державного управління. Вип. № 2 (77). 2023. С. 131–154. URL:
4. Газуда М. В., Газуда Л. М., Кислинський С. С. Методичний інструментарій механізму регулювання соціально-трудових відносин. Вісник Ужгородського національного університету. 2019. № 28(2). С. 18–25.
5. Гаман О. С., Темченко О. А. Аналітичне дослідження безробіття як соціально-економічного явища ринкового середовища в умовах економічної нестабільності. Економіка та суспільство. 2023. № 50. С. 81–87.
6. Гетьманцева Н. Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. Актуальні проблеми правознавства. 2024. № 2. С. 309–311. DOI: 10.24144/2788-6018.2024.02.53
7. Дегтярь Н. Демографічні виклики та трансформація соціально-трудових відносин сільського ринку праці. Сталий розвиток економіки. 2025. № 53(2). С. 45–53.
8. Державна служба зайнятості. Офіційний сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua>.
9. Державна служба статистики України. Офіційний сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>
10. Кифяк В.І., Лесько Н.В. Соціально-економічний аналіз безробіття в Україні. Економіка та держава. 2019. № 1. С. 100–103.

- 11.Ковач В. О. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення. Державне управління: удосконалення та розвиток. Вип. № 4. 2020. с. 8. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/52.pdf
- 12.Кодекс законів про працю України. Закон України від 27 вересня 2024 року. URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text).
- 13.Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2016. 312 с.
- 14.Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи. Науковий вісник: державне управління. 2021. № 1. С. 140–161.
- 15.Кучерина О. І., Сорока О. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: перспективи та ризики. Економіка та суспільство. 2023. № 50. С. 61–68.
- 16.Лета А. В., Савка К. М., Белова М. В. Особливості трудових відносин у gig есопому: сучасні виклики та перспективи. Економіка та держава. 2021. № 3. С. 45–49.
- 17.Лісніченко М., Плинокос Д., Галан О. Проблеми трансформації соціально-трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. Економіка та суспільство. 2023. № 50. С. 52–60.
- 18.Маринюк В. Л. Ринок праці та його державне регулювання в сучасних умовах. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. Вип. № 6. 2023. С. 237–241.
- 19.Мішин О. Ю. Інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудовими відносинами. Економіка та держава. 2021. № 1. С. 24–28.
- 20.Національний інститут стратегічних досліджень (НІСД). Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року : аналіт. зап. / НІСД. Київ, 2024. 7 с.
- 21.Національний інститут стратегічних досліджень. Офіційний сайт. URL: <https://www.niss.gov.ua>.

22. Національний інститут стратегічних досліджень. Щодо стану соціально-трудових відносин в Україні та основних напрямів їх модернізації : аналіт. зап. / НІСД. Київ, 2023. 9 с.
23. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Про перспективи трудового права в гіг-економіці. Проблеми реалізації прав громадян в сфері праці та соціального забезпечення: тези доповідей та наук. повідомл. Харків: Право, 2019. С. 220–224.
24. Новікова О. Ф., Амоша О. І., Залознова Ю. С. та ін. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія. Київ : НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2022. 385 с.
25. Новікова О.Ф., Остафійчук Я.В. Цифровізація суспільства та сталий розвиток – запорука трансформацій у соціально-трудовій сфері. Цифрова економіка: збірник матеріалів Національної науково-методичної конференції (м. Київ, 4-5 жовтня 2018 р). Київ: КНЕУ, 2018. С. 277-282.
26. Панькова О.В., Касперович О.Ю., Іщенко О.В. Сфера праці та зайнятість в умовах цифрової трансформації: пріоритети для України в контексті глобальних трендів та становлення Індустрії 4.0. Економіка промисловості. 2020. № 2 (90). С. 133-160. doi: <http://doi.org/10.15407/econindustry2020.02.133>.
27. Петрової І.Л., Близнюк В.В. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>.
28. Піщуліна О. С. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: аналіт. доп. / Центр Разумкова. Київ: Разумков Центр, 2024. 36 с.
29. Поплавська О., Ходацький Д. Розвиток соціально-трудових відносин в Україні: можливості досягнення цілей сталого розвитку. Галицький економічний вісник. 2024. № 2 (87). С. 53–56.
30. Рудакова С., Щетініна Л., Данилевич Н., Варшава Д. Цифровізація відносин у сфері зайнятості: світовий досвід та його

- імплементация в Україні. Галицький економічний вісник. 2021. № 6 (73). С. 43–49. DOI: 10.33108/galicianvisnyk_tntu2021.06
31. Севост'янов С. С. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2024. № 69. С. 186–190. DOI: 10.32782/2307-1745.2024.69.38
 32. Семикіна М. В., Смутчак З. В., Пасека С. Р. Сучасна теорія соціально-трудова відносин : навч. посіб. Київ : Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України, 2019. 256 с.
 33. Семикіна М.В., Бесяк Т.А. Корпоративна культура в системі соціально-трудова відносин: Монографія. Кропивницький: Видавництво ТОВ «КОД», 2018. 248 с.
 34. Соколов В.М., Мусіюк І.О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. Бізнес Інформ. 2020. № 10. С. 143–148.
 35. Стасів О. Ф., Котко Н. М. Проблеми та напрями модернізації соціально-трудова відносин і сфери зайнятості сільського населення України. Економіка та держава. 2020. № 3. С. 71–76.
 36. Тютюнникова С.В., Романіка Т.К. Нестійка зайнятість молоді в умовах панування цифрової економіки. Молодий вчений. 2019. № 5. С. 246–250.
 37. Хандій О.О., Шамілева Л.Л. Вплив цифрових трансформацій на економіку та сферу праці: соціально-економічні ризики та наслідки. Економічний вісник Донбасу. 2019. № 3. С. 181–188.
 38. Чмерук Г.Г. Цифровізація – тренд світового розвитку, який визначає розвиток економіки і суспільства. Економічний простір. 2020. № 153. С. 18–24.
 39. Шаульська Л.В., Кримова М.О. Стан ринку праці в контексті стратегії розвитку людського капіталу регіону. Ринок праці та зайнятість населення. Науковопрактичний журнал. 2018. вип. 2(55). С. 23–22.

