

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Навчально-науковий інститут «Інститут державного управління»

Кафедра управління персоналом та підприємництва

Кваліфікаційна робота магістра

на тему:

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ В
УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Виконав: студент 2 курсу,
групи ЕМД-23

Спеціальності 051 «Економіка»
Освітньо-професійної програми
«Управління персоналом та економіка
праці»

Леонід СИДОРОВ

Науковий керівник роботи: доктор
філософії, старший викладач кафедри
управління персоналом та підприємництва
Євгенія ГОРДІЄНКО

Рецензент:
Професор кафедри менеджменту,
бізнесу і адміністрування
Державного біотехнологічного університету,
д-р пед. наук, професор
_____ Віктор НАГАСВ

ХАРКІВ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП		3
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ	7
	1.1 Сутність, основні види та класифікація форм зайнятості	7
	1.2 Особливості державної політики зайнятості в умовах цифрової трансформації	15
	1.3 Світовий досвід регулювання цифровізації сфери зайнятості	26
РОЗДІЛ 2	СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ: ГЛОБАЛЬНІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ	39
	2.1 Аналіз сучасного стану та динаміки зайнятості населення в Україні	39
	2.2 Нормативно-правовий механізм цифрової трансформації зайнятості	49
	2.3 Дослідження інноваційних і цифрових тенденцій на ринку праці України	58
РОЗДІЛ 3	НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ...	71
	3.1 Перспективи та потенціал цифрової й продуктивної зайнятості в Україні	71
	3.2 Пріоритетні напрями удосконалення державної політики зайнятості в Україні	80
	3.3 Забезпечення охорони праці в умовах цифрової трансформації	87
	ВИСНОВКИ	95
	ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	99
	ДОДАТОК А Зміна попиту на робочу силу через автоматизацію	111
	ДОДАТОК Б Комплекс стратегій розвитку, що впливають на трансформацію ринку праці та зайнятість в Україні	112

ВСТУП

Актуальність теми. Розвиток цифрової економіки докорінно змінює характер і структуру ринку праці, формуючи нові виклики та можливості для державного регулювання зайнятості. Процеси цифровізації сприяють появі інноваційних форм зайнятості, зокрема дистанційної роботи, фрілансу, гіг-економіки, які, з одного боку, розширюють економічні можливості, а з іншого — потребують нових механізмів захисту працівників і забезпечення їхніх прав.

Особливої актуальності тема набуває в умовах глобальних економічних трансформацій, спричинених наслідками пандемії COVID-19, військовими діями, економічними кризами та активізацією процесів цифровізації. У цих умовах перед Україною постають завдання адаптації політики зайнятості до сучасних реалій, зокрема забезпечення балансу між гнучкістю ринку праці та соціальним захистом працівників.

На тлі підвищення вимог до цифрових компетенцій і кваліфікації працівників, проблема їхньої професійної мобільності та доступу до нових форм зайнятості стає ключовою для забезпечення стійкого економічного розвитку. Водночас цифровізація призводить до зростання нерівності на ринку праці через нерівний доступ до сучасних технологій і недостатню готовність частини населення до змін.

Значний виклик полягає також у забезпеченні державою ефективного регулювання нестандартних форм зайнятості, які виходять за межі традиційних трудових відносин. Це вимагає оновлення законодавчої бази, формування нових підходів до соціального страхування, оподаткування, захисту прав працівників і стимулювання роботодавців до створення високопродуктивних робочих місць.

Тема дослідження є надзвичайно актуальною для України, яка перебуває на етапі трансформації своєї економіки. Використання потенціалу цифрової економіки для створення нових робочих місць, підвищення рівня

зайнятості населення та забезпечення конкурентоспроможності на глобальному ринку є стратегічно важливими завданнями.

Науковий підхід до аналізу цифрової та продуктивної зайнятості, а також формування рекомендацій щодо вдосконалення державної політики зайнятості дозволить вирішити проблеми безробіття, забезпечити професійну мобільність працівників та сприяти соціально-економічному розвитку країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ринок праці в епоху цифрової трансформації є однією з найбільш досліджуваних тем у сучасній економічній науці. Науковці активно розглядають проблеми його функціонування, оцінюють ефективність регуляторних механізмів та визначають ризики, що супроводжують перехід до цифрової економіки. Теоретичні основи функціонування ринку праці детально розглянуто у роботах Л. Ільч [19], О. Акіліна [19]. Науковець Е. Лібанова [57] акцентує увагу на важливості соціального захисту та адаптації трудового законодавства до сучасних умов. Н. Азьмук [1] аналізує вплив цифровізації на структуру зайнятості, звертаючи увагу на появу нових форм роботи, таких як фриланс та гіг-економіка. Ю. Чалюк [67] досліджує перспективи та ризики трансформації ринку праці в контексті цифрових змін. У дослідженнях С. Савчук [53] увага зосереджена на викликах, пов'язаних із нестандартною зайнятістю, включаючи її вплив на економічну стабільність. О. Сорока провела оцінку рівня цифрової зайнятості, вказуючи на значний потенціал для розвитку тощо. Щорічні звіти Уряду, громадських організацій та Міжнародної організації праці, надають цінні дані щодо динаміки змін на національних ринках праці, їхньої адаптації до глобальних змін і рекомендацій для регулювання.

Хоча існує значна кількість досліджень у цій галузі, швидкість змін, викликана цифровізацією, вимагає постійного оновлення інформації та досліджень.

Метою дослідження є наукове обґрунтування теоретичних засад та розроблення науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення

державної політики зайнятості в умовах розвитку цифрової економіки.

Для досягнення зазначеної мети в кваліфікаційній роботі поставлені такі завдання:

- визначити сутність, основні види та класифікацію форм зайнятості в умовах цифрової економіки.
- дослідити особливості державної політики зайнятості в умовах цифрової трансформації.
- проаналізувати світовий досвід регулювання цифровізації у сфері зайнятості.
- здійснити аналіз сучасного стану та динаміки зайнятості населення в Україні.
- дослідити інноваційні й цифрові тенденції на ринку праці України.
- визначити перспективи та напрямки удосконалення державної політики зайнятості в Україні.

Об'єктом дослідження є державна політика зайнятості в Україні

Предмет дослідження – особливості трансформації зайнятості в умовах розвитку цифрової економіки.

Методи дослідження. Провідними засобами дослідження стали загальнонаукові і спеціальні методи наукового дослідження: аналіз та синтез – при формуванні теоретичної бази дослідження; порівняння – при дослідженні підходів науковців до визначення дефініції «зайнятість» та в процесі вивчення впровадження цифрової та продуктивної зайнятості в різних країнах світу; статистичний аналіз – для виявлення тенденцій, залежностей та закономірностей у трансформації зайнятості; кореляційний аналіз – для дослідження впливу цифрової економіки на ринок праці в Україні; графічний метод – для візуалізації даних і результатів дослідження; індуктивний метод – для теоретичного узагальнення результатів дослідження.

Джерелами інформації Джерелами дослідження стали нормативно-

правові акти, що регламентують державну політику у сфері розвитку цифрової економіки, а також аналітичні й статистичні матеріали, зокрема: звітність Міністерства фінансів, Державної служби статистики та Міністерства цифрової трансформації України. Використано публікації та рекомендації Міжнародної організації праці, аналітичні дані профільних інтернет-ресурсів, монографії, навчальні посібники, статті українських і зарубіжних науковців, матеріали міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференцій. Крім того, основу дослідження склала нормативно-правова база, що регулює питання дистанційної праці, результати досліджень аналітичних центрів, статистичні дані про роботу міжнародних компаній, а також інформація державних органів і громадських організацій щодо цифрового ринку в Україні.

Практичне значення одержаних в результаті дослідження. Матеріали дослідження можуть допомогти центрам зайнятості, підприємствам і організаціям удосконалити свої підходи щодо найму, збереження та управління персоналом у цифрову епоху. На рівні підприємств та організацій результати дослідження можуть бути застосовані для впровадження сучасних підходів до управління персоналом, зокрема через організацію дистанційної роботи, використання гнучких графіків та цифрових платформ. Крім того, вони дозволять адаптувати системи професійного розвитку та перекваліфікації працівників до вимог цифрового ринку праці. У сфері освіти та підготовки кадрів результати сприятимуть розробленню навчальних програм і тренінгів, спрямованих на підвищення цифрових компетенцій, а також підготовці фахівців, здатних ефективно працювати в умовах цифрової економіки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Сутність, основні види та класифікація форм зайнятості

Зайнятість відіграє ключову роль у соціально-економічному розвитку суспільства, оскільки вона задовольняє потребу людей у праці та сприяє створенню матеріальних і духовних благ, які становлять економічну основу суспільного життя. Завдяки зайнятості людина отримує можливість самореалізуватися, беручи участь у суспільно корисній діяльності та забезпечуючи власні матеріальні й духовні потреби.

Ринок праці як економічна категорія представляє собою систему соціально-трудова відносин, що формуються між роботодавцями (організаціями та підприємствами) та працівниками. При цьому держава здійснює регулювання трудових відносин на ринку праці, встановлюючи правові норми та контролюючи їх дотримання.

Разом з тим, ринок праці залишається однією з найуразливіших систем, яка гостро реагує на зміни зовнішнього середовища. Фінансові кризи, пандемії, а також війна в Україні створюють значні ризики для соціальної безпеки всіх учасників ринку праці, особливо в контексті зайнятості [40].

Стан ринку праці та динаміка зайнятості населення належать до соціально-економічних показників, що слугують індикатором рівня суспільного розвитку та суттєво на нього впливають [4]. Отже, у загальному розумінні зайнятість охоплює систему соціально-трудова відносин, спрямовану на забезпечення робочими місцями працездатних громадян і розподіл робочої сили в межах суспільно корисної праці.

Вітчизняні дослідники, зокрема О.А. Грішнова та В.С. Васильченко, визначають зайнятість як діяльність громадян, що задовольняє особисті та суспільні потреби та зазвичай приносить дохід [8].

Розуміння зайнятості змінюється під впливом досліджень людського капіталу: зайнятість набуває значення як участь у трудовій діяльності, що задовольняє попит і пропозицію на ринку праці та сприяє підтримці належного життєвого рівня. Зайнятість є не лише економічним явищем, але і соціальним, оскільки передбачає створення валового внутрішнього продукту та водночас самовираження особистості через працю.

Отже, зайнятість це соціально-економічна категорія, яка характеризує сукупність здібностей працездатної частини населення у створенні кінцевих товарів та послуг з метою задоволення соціальних та матеріальних потреб через отримуваний дохід [6].

Більшість економістів розглядають зайнятість з позицій: «економічна діяльність», «процес», «система відносин». Більше зайнятого населення означає вищий рівень матеріальних і духовних цінностей, що створюються в суспільстві.

У сучасній економічній літературі можна знайти різні підходи до визначення категорії «зайнятість». Наприклад, М. Пітюлич розглядає зайнятість як систему соціально-економічних відносин, що пов'язують залучення працездатного населення до виробництва, ґрунтуючись на попиті та пропозиції праці, конкуренції та врахуванні індивідуальних інтересів і соціальної захищеності кожної особи [41].

Гльч Л. М. та Акіліна О. В. трактують зайнятість (employment) як економічну діяльність громадян, яка спрямована на задоволення їхніх особистих та суспільних потреб і забезпечує їм дохід у грошовій або іншій формі [19].

С. М. Злупко, зі свого боку, критикує сучасні підходи до трактування зайнятості, наголошуючи на відсутності ефективних методів подолання безробіття. Він підкреслює, що ця проблема є актуальною не лише для країн з перехідною економікою, але й для розвинених держав [18].

Г. І. Чепурко визначає зайнятість як показник забезпеченості працездатної частини населення роботою, виконання якої дає дохід, тобто заробітну плату, підприємницький дохід тощо.

Відповідно до стандартів Світового банку, зайнятість визначається як сукупність працездатних осіб, які займаються різними видами діяльності, пов'язаними з виробництвом товарів чи наданням послуг для отримання заробітку або прибутку, незалежно від того, працюють вони на місці чи дистанційно [103].

Згідно з Резолюцією 19-ї Міжнародної конференції статистики праці (МКСП), зайнятість є однією з п'яти форм трудової діяльності, яка передбачає виконання роботи в обмін на оплату або прибуток. У Резолюції зазначено такі основні форми трудової діяльності:

- оплачувана зайнятість;
- виробництво товарів і послуг для власного споживання;
- неоплачувана праця стажерів та осіб, які проходять професійну підготовку;
- волонтерська діяльність;
- інші форми праці (громадські роботи, праця в місцях позбавлення волі, громадянська служба тощо) [95].

Сучасне правове визначення поняття «зайнятості» міститься в Законі України «Про зайнятість населення», згідно з яким «зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [45].

В Енциклопедії державного управління науковець Михненко А. М. визначає зайнятість населення як систему суспільних відносин, переважно економічного та правового характеру, що стосуються залучення працівника до певної кооперації праці на конкретному робочому місці. Для того, щоб

вважатися зайнятою, особі достатньо мати зв'язок з будь-яким робочим місцем, бути членом виробничого колективу, займатися індивідуальною трудовою діяльністю або працювати у приватному секторі тощо [17].

До категорії зайнятого населення відносять осіб, які працюють за трудовими договорами (контрактами) або на інших законних умовах найму, а також тих, хто самостійно забезпечує себе роботою, зокрема членів особистих селянських господарств. Також сюди належать особи, які проходять військову або альтернативну (невійськову) службу, працюють за кордоном на законних підставах та отримують дохід від цієї діяльності. До зайнятого населення входять студенти, які навчаються за денною або дуальною формою в закладах загальної середньої, професійної, передвищої та вищої освіти, якщо вони поєднують навчання з роботою [45].

Під час воєнного стану найманих працівників умовно відносять до таких категорій:

- мобілізовані;
- добровольці територіальної оборони;
- евакуйовані та/або залучені до роботи дистанційно;
- залучені до суспільно корисних робіт;
- працівники, які продовжують виконувати трудові обов'язки у штатному режимі [28].

Слід виділити основні статуси зайнятості для економічно-активного населення:

- наймані робітники – особи, які працюють за письмовими контрактами або усними домовленостями з керівництвом підприємства, отримуючи за це узгоджену оплату;
- працюючі за індивідуальним принципом (самозайняті) – ті, хто працює самостійно, здійснюючи діяльність, що приносить їм дохід;
- роботодавці – особи, які керують власним підприємством чи організацією і мають постійних працівників для здійснення господарської діяльності;

- неоплачувані працівники сімейних підприємств – особи, які працюють без оплати на підприємстві, що належить їхнім родичам;
- особи, які не підлягають класифікації за статусом зайнятості – до цієї групи належать безробітні, які не мали раніше оплачуваної роботи, а також ті, кого складно віднести до будь-якої з категорій зайнятості [19].

Науковці, аналізуючи зайнятість, досліджують її різноманітні види та форми. Види зайнятості класифікуються залежно від певних ознак, наприклад:

- за сферою й галузю діяльності працездатного населення (зайнятість у матеріальному виробництві, невиробничій сфері або сільському господарстві);
- за територією охоплення (на рівні країни, області, регіону),
- за віковою структурою (зайнятість молоді, пенсіонерів)
- за статтю (зайнятість чоловіків і жінок).

Форми зайнятості охоплюють організаційно-правові аспекти трудової діяльності, а також умови використання праці. Відповідно до чинного законодавства, основними ознаками юридичної категорії «зайнятість» є *повність, продуктивність, ефективність, раціональність, гідність та вільне обрання* [71].

Повна зайнятість - зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно із законодавством, колективним або трудовим договором. Повна зайнятість у загальному сенсі означає, що професійно-кваліфікаційна структура робочої сили в країні повністю відповідає попиту. У радянській політекономії вона вважалася ключовим досягненням соціалізму, що реалізується через централізоване планування, при цьому максимальне використання працездатного населення було основною метою. Сучасна економічна наука пов'язує повну зайнятість із природною нормою безробіття. У ринковій економіці повна зайнятість забезпечується задоволенням потреб тих, хто бажає працювати, що дозволяє громадянам

працездатного віку займатися діяльністю відповідно до їхніх здібностей, освіти та підготовки [6].

Продуктивна зайнятість - зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій [45]. У цілому, розуміння ефективності та раціональності зайнятості відповідає наведеному поняттю продуктивної зайнятості.

Під раціональною зайнятістю розуміється економічно обґрунтований розподіл робочої сили за економічними сферами та галузями, що забезпечує задоволення потреб всіх членів суспільства.

В свою чергу, *ефективна зайнятість* означає такий же розподіл, але у територіальному й галузевому розрізах. Слід зазначити, що досягнення ефективної зайнятості є завданням суб'єктів господарювання, а досягнення повної зайнятості є функцією держави.

Погодимось з думкою Штундер І. О. про те, що досягнення ефективної зайнятості у ринковій економіці повинно виходити на перший план [69].

Законодавством визначено термін *вільно обрана зайнятість*, це реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний з виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб [45]. Зайнятість, що з повагою сприймається суспільством, не завдає шкоди здоров'ю та сприяє розвитку здібностей людини, задовольняє індивіда за своїми моральними, матеріальними, якісними та кількісними характеристиками вважається *гідною*.

Загалом форми зайнятості класифікуються за різними ознаками та підходами. Розглянемо найбільш поширені наукові підходи до їхньої класифікації.

В. Скуратівський, О. Палій та Е. Лібанова розрізняють стандартну (зареєстровану, повну, первинну) та нестандартну зайнятість (гнучка, незареєстрована) [57].

А. Калина пропонує класифікацію за кількома ознаками: стандартністю організаційного процесу, реєстраційною ознакою, кількістю робочих місць на особу та тривалістю робочого часу.

О. Грішнова додає до класифікації зайнятість за способом участі (найм і самозайнятість) та формами власності (державні, колективні, приватні підприємства). Вона також зазначає складові нестандартної зайнятості, такі як робота вдома, вторинна зайнятість та тимчасова зайнятість.

Форми зайнятості можуть бути класифіковані за тривалістю робочого часу, кількістю робочих місць, характером діяльності, галузевою та соціальною належністю, формами власності, територіальною, статевовіковою ознакою та стабільністю (Табл.1.1).

В Україні найпоширенішою формою зайнятості була постійна зайнятість на умовах безстрокового трудового договору з повним робочим днем. Ця модель є типовою також для багатьох країн ОЕСР [14].

Учена Азьмук Н. А. підкреслює, що однією з ключових тенденцій сучасного ринку праці є зростання неповної зайнятості, пов'язаної із заміщенням праці технологічними рішеннями. Також існує феномен надзайнятості, який протилежний до неповної зайнятості: він передбачає роботу з тривалістю понад нормативний робочий час, встановлений трудовим законодавством країни, і часто зустрічається в сферах творчої діяльності [1].

Варто зазначити, що важливою відмінністю сучасної класифікації зайнятості є поділ на повну та неповну зайнятість не лише за тривалістю робочого часу, але й з урахуванням рівня охопленості економічно активного населення. Найбільшу проблему становить неформальна зайнятість, яка породжує ризики для усіх суб'єктів соціально- трудових відносин. Детінізація вторинної зайнятості дозволяє зберегти всі її переваги і водночас подолати або обмежити ризики соціальної безпеки [40].

Таблиця 1.1 - Класифікація видів зайнятості

<i>Ознака класифікації</i>	<i>Вид зайнятості</i>	<i>Характеристика</i>
<i>Тривалість робочого часу</i>	Повна	робота на повний робочий день з нормальним доходом
	Неповна	робота на неповний день або з неповною оплатою
	Явна неповна зайнятість	зумовлена соціально- економічними причинами, вимірюється за допомогою спеціальних вибіркових обстежень
	Прихована неповна зайнятість	викликана зменшенням обсягів виробництва або кризою
	Часткова зайнятість	добровільна неповна зайнятість
<i>Кількість робочих місць на одну особу</i>	Первинна зайнятість	характеризує зайнятість за основним місцем роботи
	Вторинна зайнятість	характеризує додаткові роботи або навчання
<i>Характер діяльності</i>	Зайнятість на підприємствах різних форм власності, на спільних підприємствах, у державних органах, у навчальних закладах, у домогосподарствах тощо.	Зайнятість відповідно до форм власності
<i>Стабільність трудової діяльності</i>	Постійна зайнятість	стабільне місце роботи
	Тимчасова	за тимчасовими контрактами
	Сезонна	робота, пов'язана із сезонною специфікою, наприклад, у сільському господарстві
<i>Форми організації зайнятості</i>	Стандартна зайнятість	зареєстрована, з нормованим робочим часом.
	Нестандартна зайнятість	незареєстрована, включаючи тіньову та кримінальну зайнятість.
<i>Легітимність зайнятості</i>	Формальна зайнятість	зареєстрована у офіційній економіці
	Неформальна зайнятість	здійснюється без офіційної реєстрації, наприклад, у домашньому господарстві.
	Нелегальна зайнятість	здійснюється з порушенням законодавства, наприклад, у кримінальній сфері.

Джерело: Складено автором за джерелами [19, 45, 71]

Зайнятість є багатогранною категорією, яку важливо розглядати з різних точок зору: як форму трудової активності домогосподарств, джерело трудового доходу та фактор відтворення робочої сили, а також як елемент створення національного продукту і соціальну категорію, що забезпечує реалізацію соціальних потреб учасників трудових відносин.

Сфері зайнятості притаманні тенденції, обумовлені розвитком цифрової економіки та інноваційними процесами. Це включає зміни в структурі ринку праці, вплив нових технологій та глобалізаційних процесів на зайнятість населення.

В Україні політика зайнятості зосереджена на підтримці безробітних, допомозі у пошуку роботи, а також на професійній підготовці та працевлаштуванні. Однак на сучасному етапі виникає потреба в розробці нових підходів до політики зайнятості, зважаючи на актуальні виклики.

1.2 Особливості державної політики зайнятості в умовах цифрової трансформації

У контексті швидких соціальних змін як на національному, так і на глобальному рівнях, сучасна держава, розробляючи та реалізуючи політику для ефективного вирішення актуальних суспільних проблем, змушена швидко реагувати на виклики часу. Державна політика залишається базовим компонентом політико-управлінської діяльності, але в нових умовах розвитку цифрової економіки піддається суттєвим трансформаціям.

Науковці розглядають політику зайнятості як окремий напрям соціально-економічної політики держави, спрямований на подолання проблем у сфері зайнятості через підвищення ефективності відповідних програм, розвиток соціального партнерства, стимулювання мобільності економічно активного населення та збільшення гнучкості ринку праці. Зокрема, Л. М. Ільч та О. В. Акіліна визначають політику зайнятості як

сукупність заходів прямого та непрямого впливу, що спрямовані на соціально-економічний розвиток як суспільства в цілому, так і кожного його члена. Вони виділяють три рівні політики зайнятості: загальнодержавний, регіональний та локальний [19].

В.Б. Сухомлин розглядає державну політику зайнятості як комплекс заходів, спрямованих на залучення населення до сфери праці задля досягнення суспільних цілей. Ця політика охоплює різні рівні впливу на ринок праці, зокрема:

- макrorівень – відповідає за стратегічні рішення щодо зайнятості;
- регіональний рівень – реалізує основні напрями державної політики та сприяє регіонам у реалізації їхніх пріоритетів;
- місцевий рівень – забезпечує практичну реалізацію політики працевлаштування, організовує виплати допомоги по безробіттю, навчання та перекваліфікацію [59].

У документах Міжнародної організації праці (далі - МОП) державна політика зайнятості визначається як комплекс заходів, спрямованих на узгодження цілей зайнятості населення з механізмами їх досягнення [82].

Державна політика зайнятості відіграє ключову роль у поєднанні та узгодженні економічної та соціальної політики держави, визначаючи ієрархію цілей та завдань для регулювання макроекономічних пропорцій, підтримки соціального розвитку і підвищення добробуту населення. Вона формує пріоритети державного втручання в економіку, що дозволяє чітко визначати цілі регулювання та засоби їх досягнення. У період воєнного стану в Україні (з 24 лютого 2022 року до сьогодні) державна політика зайнятості набуває особливого значення, адже кризові умови впливають на всіх громадян, найманих працівників та роботодавців [28].

Відповідно до законодавства України, державне регулювання зайнятості - це формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та

продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття [45].

Державна політика зайнятості населення в Україні має чітко визначені принципи, цілі та напрями, що спрямовані на забезпечення економічного розвитку та соціального захисту громадян.

Принципи державної політики зайнятості:

- Забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості як пріоритет.
- Державна відповідальність за формування та реалізацію політики зайнятості.
- Рівні можливості для всіх у реалізації права на працю.
- Соціальний захист населення від безробіття та ефективне використання трудового потенціалу.

Цілі державної політики у сфері зайнятості:

- Сприяння рівним можливостям у реалізації права на працю.
- Підвищення професійного рівня та кваліфікаційного рівня населення.
- Розвиток зайнятості, особливо в сільських та депресивних районах.
- Забезпечення економіки висококваліфікованими кадрами та створення нових робочих місць.
- Соціальний захист осіб, які стають безробітними, і захист громадян, які працюють за кордоном.

Основні напрями державної політики зайнятості:

- Створення умов для розвитку економіки та нових робочих місць.
- Забезпечення відповідності між потребами ринку праці та кваліфікацією робочої сили.
- Підтримка легальної праці та підвищення мотивації до продуктивної зайнятості.
- Розвиток підприємницької ініціативи та самозайнятості.

- Системне прогнозування потреб економіки у кваліфікованих кадрах.
- Координація діяльності організацій, що займаються посередництвом у працевлаштуванні.
- Міжнародне співробітництво для захисту трудових мігрантів.
- Залучення безробітних до продуктивної зайнятості та заходи для підтримки неконкурентоспроможних на ринку праці громадян.
- Заохочення роботодавців до створення нових робочих місць і збереження існуючих [45].

Отже, державна політика зайнятості спрямована на розвиток економіки, підтримку та соціальний захист населення, а також інтеграцію до міжнародного ринку праці, що відповідає сучасним викликам та сприяє створенню нових можливостей для трудової діяльності громадян України.

Державна політика зайнятості має свою інституційну структуру, яка включає як державні, так і недержавні організації, що сприяють розвитку ринку праці (Рис.1.1).

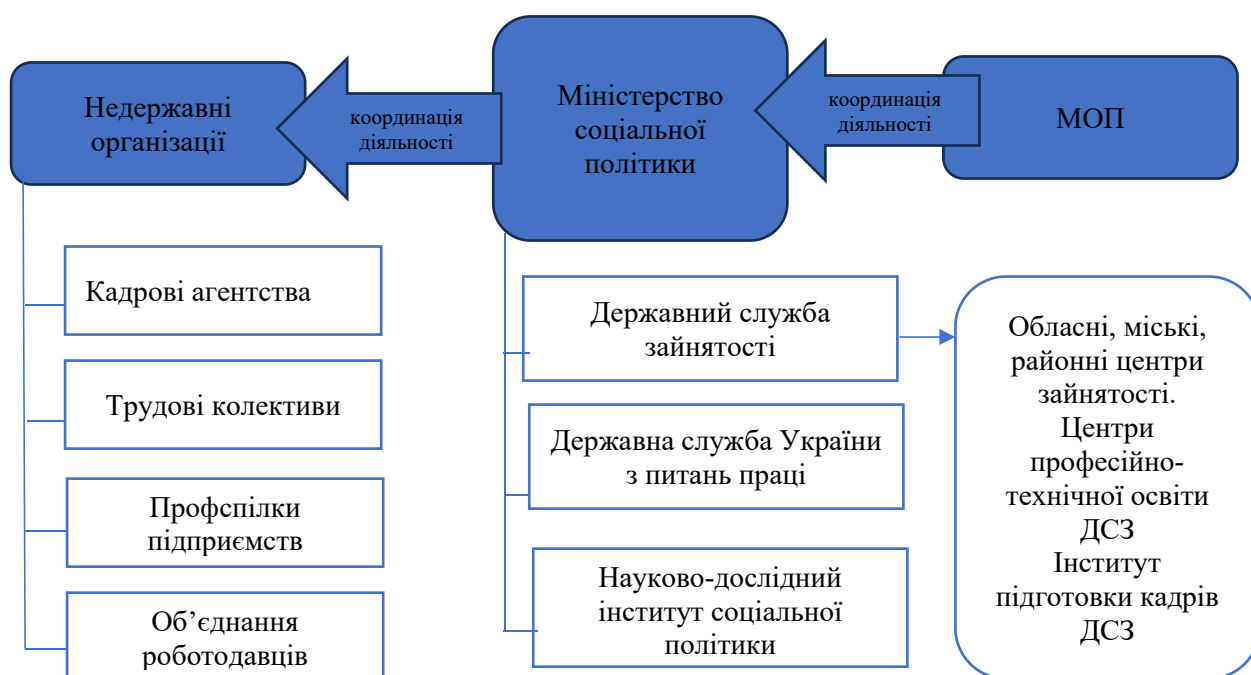


Рис. 1.1 – Інституційна структура державної політики зайнятості
Джерело: складено автором на основі даних [29, 51]

Міністерство соціальної політики України відповідає за реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення [29]. Для формування та впровадження державної політики зайнятості, спрямованої на створення умов для повної, продуктивної та добровільно обраної зайнятості, а також соціального захисту при настанні безробіття, створена Державна служба зайнятості. Ця служба, як централізована система державних установ, підпорядкована і координується Міністерством економіки України, виконуючи роль посередника між роботодавцями та шукачами роботи [5].

Сьогодні сфера зайнятості перебуває в умовах цифрової трансформації. Цифровий розвиток, зміни у змісті та характері праці формують новий тип зайнятості та працівника, орієнтованого на швидку адаптацію до умов, гнучкі форми зайнятості, здатність генерувати нові ідеї та впроваджувати їх у господарську практику.

Цифрова трансформація змінює звичну структуру зайнятості населення, сприяючи нестандартній формі та появі нових форм зайнятості, зростанню мобільності трудових ресурсів, які тепер розподіляються як на національному, так і на міжнародному ринках праці.

Науковці визначають нестандартну зайнятість як «будь-які форми залучення до праці, що відрізняються від традиційного трудового договору у різних комбінаціях». За визначенням Великої української юридичної енциклопедії, нестандартна зайнятість — це форма працевлаштування, що відображає зростання гнучкості та індивідуалізації трудових відносин. Її сутність полягає у відмінності хоча б однієї з ознак від стандартної моделі, що передбачає безстроковий трудовий договір, повний робочий тиждень, роботу під керівництвом одного роботодавця на одному місці з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку та входженням до трудового колективу. [53].

У сучасних умовах традиційними формами нестандартної зайнятості є: тимчасова праця; надомна праця; непостійна або випадкова зайнятість;

позмінна робота; робота за ковзним графіком; дистанційна зайнятість; самозайнятість; надзайнятість.

З розвитком технологій та інновацій з'явилися нові форми нестандартної зайнятості:

- *фріланс* – форма трудової діяльності, що характеризується самостійним вибором місця і форми виконання роботи, а також низьким рівнем залежності від роботодавця. Фрілансер має значну свободу та можливості для самореалізації і часто розглядається як перший крок до власного бізнесу.

- *телепраця* – виконання роботи дистанційно із використанням сучасних комунікаційних засобів.

- *позикова праця (staff leasing)* – надання працівників, що знаходяться у штаті кадрового агентства, в тимчасове користування іншій організації на відносно тривалий період. Кадрове агентство фактично наймає працівника і укладає з ним трудовий договір, а потім передає його в розпорядження третій стороні, з якою укладено цивільно-правовий договір.

- *аутсорсинг* – передача певних, зазвичай неключових, функцій організації зовнішнім виконавцям-аутсорсерам, що є висококваліфікованими спеціалістами іншої фірми. Найпоширенішими формами є ІТ-аутсорсинг, виробничий аутсорсинг, а також аутсорсинг управління знаннями та бізнес-процесами.

- *аутстафінг* – передбачає, що персонал перебуває в безпосередньому підпорядкуванні замовника, але юридично оформлений на іншій організації, що підбирає персонал відповідно до вимог замовника та вступає з ним у трудові відносини.

Отже, нові форми нестандартної зайнятості забезпечують більшу гнучкість та індивідуалізацію трудових відносин, задовольняючи потреби сучасного ринку праці [13].

Вчені слушно підкреслюють, що сьогодні виникли нові цифрові економічні моделі і у зв'язку з чим набула популярності цифрова зайнятість.

Особливостями державної політики є поступовий перехід до «цифрової трансформації», «цифрової економіки», «цифрового ринку праці» та «цифрової зайнятості». В силу того, що з війною більшість підприємств та державних організацій перейшли на дистанційну форму роботи, викликом для працівників та роботодавців є вміння користуватись комп'ютерними та цифровими технології [11].

Цифрова трансформація впроваджує цифрові технології у всі види бізнес-діяльності, що вимагає значних змін у способах створення продуктів і послуг. Цифрова трансформація прямо пов'язана з цифровою економікою та цифровими технологіями [7].

На відміну від інформатизації, цифрова трансформація має більш глибокий вплив, адже вона змінює цілі сфери та бізнес-процеси, використовуючи Інтернет та нові цифрові технології. Сектор інформаційно-комунікаційних технологій займається виробництвом електронного обладнання, обчислювальної техніки та програмного забезпечення, а також наданням телекомунікаційних послуг.

Цифрова економіка базується на цифрових комп'ютерних і інформаційно-комунікаційних технологіях. Особливість цифрової економіки також полягає у зв'язку з економікою на вимогу (*on-demand economy*), яка орієнтується не на продаж товарів і послуг, а на надання доступу до них саме тоді, коли це потрібно. Поширення цифрових технологій сприяє прискоренню передачі знань та інновацій у бізнесі, що підвищує продуктивність усередині компаній і забезпечує стійкий економічний розвиток.

Ключовими цілями цифрової економіки є розвиток ринку персоналізованого виробництва і споживання, дослідження поведінки споживачів та створення ефективних маркетингових інструментів для взаємодії з ними.

Цифрова економіка змінює традиційні бізнес-процеси, об'єднуючи виробництво та послуги в єдину цифрову систему. Всі елементи економічної

системи мають як фізичні об'єкти, так і цифрові копії, що дозволяє їм безперервно взаємодіяти та моделювати реальні процеси, оптимізуючи роботу всієї системи в режимі, близькому до реального часу.

Перехід до цифрової економіки вимагає модернізації зайнятості та державної політики, адже у цифровій економіці змінюється як характер праці, так і вся система трудових відносин. Цифрові технології сприяють глобальній мобільності та гнучкості, що дозволяє працівникам знаходити роботу у різних куточках світу, залишаючись на своєму місці проживання.

Слід зазначити, що цифровий ринок праці відрізняється глобальним характером, адже взаємодія між роботодавцем і працівником відбувається через дистанційну роботу на цифрових платформах. Працівник може бути працевлаштований віддалено, незалежно від територіальних кордонів, і працювати там, де йому дозволяють умови та рівень конкурентоспроможності.

Особливий сегмент цифрового ринку праці формує обов'язкове використання інформаційно-комп'ютерних технологій на всіх етапах трудової діяльності: від пошуку роботи та отримання замовлення до його виконання, передачі результатів праці та виплати винагороди. Засобами праці тут є цифрові пристрої — комп'ютери, планшети, мобільні телефони, камери тощо.

Отже, в узагальненому вигляді:

– **цифровий ринок праці** – специфічний сегмент глобального ринку праці, на якому дистанційно формуються попит і пропозиція на трудові цифрові послуги, а взаємодія суб'єктів відбувається винятково з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій;

– **цифрова зайнятість** – це доцільна й корисна діяльність економічно активного населення, що здійснюється з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій. Її результатом є інформаційний продукт, а сама діяльність спрямована на задоволення суспільних і особистих потреб. Вона є економічно вигідною як для працівників, так і для

роботодавців. Попит і пропозиція робочої сили в межах цифрової зайнятості фіксуються на спеціальних онлайн-платформах, де також встановлюються умови найму, оплати праці та оцінка результатів роботи [65].

Цифровий ринок праці відзначається високим рівнем гнучкості, зумовленим майже необмеженою трудовою мобільністю. Ключовою особливістю цієї мобільності є її віртуальний характер, що дозволяє працівникам виконувати роботу віддалено, незалежно від географічних кордонів. Основні форми цифрової зайнятості включають:

- електронний фріланс – працівник самостійно шукає роботу через онлайн-платформи;
- електронний аутсорсинг – взаємодія за участю посередника, який бере на себе певні ризики та гарантує виконання замовлень [39].

Для розуміння особливостей було проведено порівняння зайнятості до і після цифрової трансформації (Табл.1.2)

Таблиця 1.2 – Цифрова трансформація зайнятості

<i>Характеристика</i>	<i>2015 рік (до цифрової трансформації)</i>	<i>2023 рік (після цифрової трансформації)</i>	<i>Зміна та наслідки</i>
<i>Форми зайнятості</i>	Переважає постійна зайнятість (≈80%), сезонна робота.	Поява дистанційної роботи (12%), зростання фрілансу (≈8%).	Гнучкі форми зайнятості витісняють традиційні.
<i>Соціальний захист працівників</i>	Соціальні гарантії переважно для офіційно зайнятих.	Частина працівників (фріланс, гіг-економіка) без гарантій.	Виникають прогалини в охопленні соціальним захистом.
<i>Правове регулювання</i>	Законодавство орієнтоване на традиційну форму зайнятості.	Внесено зміни до законів про дистанційну роботу.	Необхідність адаптації нормативно-правової бази.
<i>Оплата праці</i>	Переважає фіксована заробітна плата.	Гнучкі моделі: погодинна оплата, фіксовані проєктні ставки.	Відсутність єдиних стандартів для фрілансерів.
<i>Трудові відносини</i>	Чітке регулювання, прямий контакт роботодавця–працівник.	Зростання ролі цифрових платформ (посередників).	Втрата прямої комунікації та прозорості в ряді випадків.

<i>Розподіл праці</i>	Чіткий поділ на офісну і фізичну працю.	Гібридна модель: поєднання офісної роботи і віддаленої.	Підвищення вимог до цифрової грамотності працівників.
-----------------------	---	---	---

Кінець таблиці 1.2

<i>Доступ до ринку праці</i>	Локальний (обмежений географією).	Глобальний: працівники можуть виконувати роботу для закордонних замовників.	Поява можливостей для залучення нових ринків.
<i>Освітні вимоги</i>	Традиційна освіта, переважно дипломи університетів.	Попит на практичні навички, онлайн-курси, сертифікацію.	Зростання ролі неформальної освіти.

Джерело: складено автором.

Цифровий ринок праці сприяє формуванню інноваційної зайнятості. *Інноваційна зайнятість* — це зайнятість, що характеризується здатністю людей, кадрового потенціалу компаній та трудових ресурсів галузі оперативно адаптуватися до нових вимог економіки, викликаних технологічними нововведеннями.

Ця модель зайнятості передбачає постійне підвищення кваліфікації працівників, розвиток нових компетенцій та готовність до швидких змін, що дозволяє ефективно відповідати на виклики цифрової економіки. Інноваційна зайнятість стає важливою умовою конкурентоспроможності як для окремих працівників, так і для компаній та цілих галузей. Її розвиток підтримують науково-технічний прогрес, глобалізація, доступ до капіталу, висококваліфіковані кадри та інноваційна культура.

Державна політика та фінансова система повинні забезпечувати інфраструктуру й стимули для досліджень, малого бізнесу та інноваційних проєктів. Ринкова конкуренція також сприяє впровадженню нових рішень і створенню інноваційних робочих місць [30]. Таким чином, інноваційна зайнятість базується на комплексі факторів, що поєднують науковий, інвестиційний, кадровий, інфраструктурний та державний аспекти, створюючи сприятливе середовище для інноваційного розвитку економіки (Рис.1.2).



Рис. 1.2 – Чинники формування інноваційної зайнятості [60]

Поширення цифрових технологій впливає на глобальний ринок праці, стимулюючи появу нових професій та вимоги до високої кваліфікації працівників. Внаслідок цього формується нова модель праці, відома як «Робота 4.0», яка розвивається в країнах з провідною економікою та пропонує гнучкі умови і додаткові можливості для працівників.

Державна політика зайнятості повинна створювати сприятливі умови для розвитку цифрової та інноваційної зайнятості, забезпечувати науково-технічний прогрес, підтримку капіталу та кадрів, стимулювання конкуренції та підтримку досліджень та розвитку.

Необхідно зауважити, що фокус дій має бути направлений на: трансформацію робочих місць у цифрові; законодавчі ініціативи щодо стимулювання переходу бізнесу на цифрові робочі місця; сприяння навчанню, перепідготовці та підвищенні кваліфікації зайнятого населення у сфері цифрових навичок; удосконалення законодавства щодо цифрової зайнятості;

забезпечення цифрової доступності та залучення людей з обмеженими можливостями до цифрової зайнятості.

1.3 Світовий досвід регулювання цифровізації сфери зайнятості

Світовий ринок праці сьогодні стрімко трансформується під впливом цифрових технологій, які суттєво змінюють структуру трудових відносин. Зокрема, інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) стають основою для взаємодії між роботодавцями та працівниками, а також для нових стандартів поведінки. Цифровізація призводить до появи віддаленої роботи, фрілансу та різних гнучких форм зайнятості, що дозволяє людям з різних країн легко співпрацювати. Водночас, глобальний перерозподіл ресурсів і розвиток проривних інновацій суттєво змінюють структуру зайнятості, створюючи нові професії та змінюючи вимоги до кваліфікації працівників.

Розвиток ринку праці на основі цифрових технологій також пов'язаний з виконанням Цілей сталого розвитку ООН, зокрема восьмої цілі – «Гідна праця та економічне зростання» [66]. Її мета передбачає стимулювання економічного зростання та забезпечення продуктивної зайнятості для всіх. Це особливо важливо для сучасної економіки, яка стикається з викликами, пов'язаними із забезпеченням гідних умов праці, підвищенням рівня зайнятості, а також адаптацією працівників до нових технологій (Рис. 1.3).

Схема ілюструє ключові фактори та взаємозв'язки, що впливають на ринок праці в умовах автоматизації та цифровізації економіки. Основним елементом системи є заробітна плата, яка, з одного боку, залежить від продуктивності праці, а з іншого, впливає на дохід домашніх господарств. Підвищення продуктивності праці, обумовлене впровадженням новітніх технологій, таких як автоматизація і цифрові платформи, сприяє скороченню частки робочої сили у виробництві. Це, своєю чергою, може зменшувати попит на робочу силу та призводити до скорочення робочих місць. Зменшення зайнятості зумовлює зростання тривалості безробіття та появу

нових форм організації праці, таких як дистанційна або проектна робота.

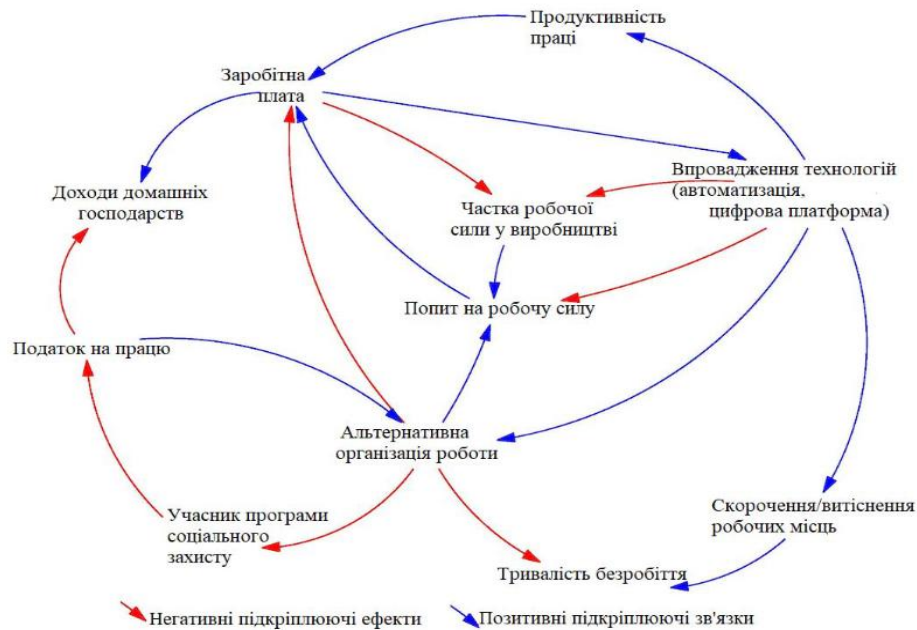


Рисунок 1.3 – Системна карта взаємодії ринку праці з технологією [67]

Скорочення робочих місць та вплив цифровізації можуть формувати негативні підкріплюючі ефекти, що послаблюють ринок праці, зокрема через збільшення соціальних витрат на програми підтримки безробітних та зниження податків на працю для стимулювання зайнятості. Водночас, в умовах нової організації праці, можливе формування позитивних підкріплюючих зв'язків, які, наприклад, дозволяють зберегти попит на певні професії та адаптувати ринок праці до сучасних умов.

Таким чином, схема відображає складну динаміку взаємозалежних факторів, що формують сучасний ринок праці, підкреслюючи баланс між автоматизацією, потребою у соціальному захисті та новими організаційними підходами в умовах цифрової економіки.

Швидкий розвиток цифрових технологій радикально змінює ринок праці та стимулює розвиток інноваційної та цифрової зайнятості. Нові технології, такі як штучний інтелект, робототехніка та хмарні обчислення, дозволяють підвищити продуктивність праці й сприяють зростанню

заробітної плати для працівників, які володіють відповідними цифровими навичками. Проте це створює ризики для тих, чії навички легко замінити автоматизованими системами. Цей ефект викликає два важливих цикли:

– *Цикл автоматизації:* зі зростанням продуктивності праці частина працівників із замінними навичками стає зайвою, що знижує загальну заробітну плату та може стримувати подальше впровадження автоматизації. Це обумовлено зниженням сукупного попиту на працю.

– *Цикл альтернативної зайнятості:* нові технології стимулюють розвиток альтернативних умов праці, таких як фріланс та концертна економіка. Зниження заробітної плати в цих умовах може зменшити інтерес до подальших інновацій. Більше того, розширення альтернативної зайнятості негативно впливає на системи соціального захисту, що створює додатковий податковий тиск на традиційних працівників і зменшує стабільність доходів домогосподарств.

Водночас, системи державного управління більшості країн світу недостатньо підготовлені до цих змін. Нескоординованість між управлінськими структурами та відсутність цілісної стратегії цифрової трансформації в економічній і освітній сферах поглиблює дисбаланс між ринком праці та швидкими темпами впровадження цифрових інновацій на світовому ринку.

Згідно зі звітом Всесвітнього економічного форуму "Майбутнє робочих місць 2020", до 2025 року цифрова трансформація кардинально змінить ринок праці. Очікується, що автоматизація призведе до скорочення близько 85 млн робочих місць, хоча водночас створить 97 млн нових, які потребуватимуть високої кваліфікації і спеціалізованих цифрових навичок, таких як робототехніка, штучний інтелект та цифровий маркетинг.

Цей новий баланс між людьми та машинами по-різному вплине на ринок праці в різних країнах. У США, наприклад, частка робочих місць під ризиком автоматизації може варіюватися від 9% до 47%, а в країнах ЄС — від 7% до 60%. Особливо вразливими до автоматизації є працівники з

низьким рівнем освіти: близько 40% з них можуть втратити робочі місця, тоді як лише 5% працівників з вищою освітою перебувають під подібним ризиком.

Цифрова революція стимулює країни до розвитку освітніх і трудових систем, здатних забезпечити робітників необхідними навичками. На глобальному рівні зростає попит на висококваліфікованих спеціалістів, а в конкурентоспроможності за залучення талантів лідирують США, ОАЕ та Швейцарія. Водночас ЄС є популярним місцем навчання для іноземних студентів, але значна частина цих студентів після завершення навчання повертається додому чи обирає інші регіони для працевлаштування, тоді як в Північній Америці, зокрема в США, зберігається вищий відсоток мігрантів з високою кваліфікацією.

Це свідчить про важливість створення умов, які сприяють утриманню кваліфікованих кадрів та розвитку інноваційної зайнятості. Країни, які здатні подолати проблему дефіциту цифрових навичок на місцевому ринку праці, отримають максимальну користь від цифрової трансформації, уникаючи значної частини її негативних наслідків [67].

Потреба в підвищенні кваліфікації працівників зростає, і провідні компанії активно впроваджують програми *reskilling* та *upskilling*. Ці програми спрямовані на перенавчання та здобуття нових навичок, що дає можливість працівникам адаптуватися до нових вимог і залишатися конкурентоспроможними на ринку.

За даними Міжнародної організації праці, до 2025 року автоматизація може витіснити до 85 мільйонів робочих місць, оскільки машини беруть на себе значну частину праці, виконуваної людьми. Водночас, половина усіх працівників потребуватиме перекваліфікації, щоб адаптуватися до змін, викликаних технологічним прогресом [87].

Дослідження, проведені Бостонським університетом і Утрехтським університетом, показують, що автоматизація у виробничому секторі призводить до втрати робочих місць, але створює нові можливості у сфері

послуг. Автоматизовані підприємства демонструють зростання персоналу, тоді як компанії, які не впроваджують нові технології, часто залишаються у стагнації.

Ще однією важливою тенденцією є те, що цифровізація сприяє появі нових форм зайнятості. Наприклад, поширення дистанційної роботи, створення цифрових робочих місць та нова категорія працівників — «смарт-працівники», які володіють сучасними цифровими навичками і можуть виконувати завдання віртуально [88].

Відповідно до попередніх тверджень, цифровий ринок праці також сприяє формуванню інноваційної зайнятості. Дана модель зайнятості орієнтована на безперервне підвищення кваліфікації працівників, розвиток нових навичок і здатність до адаптації в умовах швидких змін, що сприяє ефективній реакції на виклики цифрової економіки. Інноваційна зайнятість в умовах цифрової економіки стає ключовим чинником підвищення конкурентоспроможності як для окремих фахівців, так і для компаній та галузей загалом.

Доцільно визначити ключові аспекти національних моделей інноваційної зайнятості, заснованих на типах інноваційних систем та їхніх особливостях у різних країнах (Табл.1.3).

Таблиця 1.3 – Національні моделі інноваційної зайнятості

<i>Тип інноваційної системи</i>	<i>Характеристика національної моделі зайнятості</i>
<i>Ринкова (США, Великобританія)</i>	Ліберально-сервісна модель з гнучкими формами зайнятості, високою часткою зайнятості у сфері послуг, коротким періодом безробіття, великою кількістю емігрантів і значною різницею в оплаті праці.
<i>Європейська (ФРН, Франція, Нідерланди)</i>	Гнучкі форми зайнятості, коротший робочий час порівняно зі США, високий рівень самозайнятості та часткової зайнятості, а також більш високе безробіття.

Кінець таблиці 1.3

<i>Південно-європейська (Італія, Іспанія)</i>	Поєднання традиційного і сучасного секторів економіки, що створює значний дуалізм у структурі зайнятості.
<i>Скандинавська (Швеція, Норвегія, Данія)</i>	Високий рівень зайнятості серед населення 15-64 років, висока освіченість, що сприяє зменшенню структурного безробіття.
<i>Міжкорпоративна (Японія)</i>	Тісний зв'язок із неформальними інститутами, патрональне ставлення керівників до працівників, формування «гуртків якості», залежність зарплати від стажу роботи та внутрішньофірмовий ринок праці.
<i>Південно-Східна Азія та Китай</i>	Перехід до інноваційної економіки завдяки інвестиціям у людський капітал, з урахуванням інституційних та культурних факторів, що впливають на структуру зайнятості.

Джерело: складено автором за [89.]

Також доцільно відзначити актуальність дослідження особливостей міжнародного трудового права в різних країнах, оскільки регулювання праці не може існувати ізольовано від міжнародного середовища. Швидкий розвиток цифрових технологій та Пандемія COVID-19 змусила багато країн переглянути трудове законодавство, адаптуючи його для дистанційної роботи та роботи з використання цифрових платформ [55]. Пандемія перетворила віддалену роботу на норму для мільйонів працівників у ЄС та в світі. Єврофонд оцінив, що у 2020 році близько 40% працівників ЄС працювали віддалено, а за останніми даними Об'єднаного дослідницького центру, зараз цей показник становить близько 25% [98].

У Великій Британії, зокрема, правове регулювання дистанційної роботи переважно базується на колективних та індивідуальних договорах. Закон дозволяє працівникам з 26-тижневим стажем роботи просити гнучкий режим праці, який включає дистанційну роботу. Роботодавці повинні розглядати такі запити, але можуть їх відхилити з певних причин, передбачених законодавством. Британське законодавство також зобов'язує

роботодавців гарантувати здоров'я та безпеку працівників, навіть коли ті працюють вдома [99].

В Іспанії діє окремий Закон про дистанційну роботу, який визначає правила для телепраці, включаючи вимоги до договорів, зокрема щодо витрат, робочого часу, та безпеки. Закон надає дистанційним працівникам право на безпечні умови праці та конфіденційність [90].

У Польщі дистанційну роботу регулює Трудовий кодекс. Працювати дистанційно можна як на постійній, так і епізодичній основі, за погодженням з роботодавцем. Особлива увага приділяється професійним ризикам, зокрема ергономіці та психосоціальним умовам праці, і роботодавець має право перевіряти виконання дистанційної роботи, зберігаючи конфіденційність працівника [85].

Серед новітніх форм зайнятості, які найбільше вплинули на економіку західних країн, виділяється робота на цифрових платформах. Платформні компанії на зразок Uber, Uber Eats, Airbnb та інші об'єднали мільйони працівників у різних галузях світової економіки. За даними Європейської комісії, близько 11% робочої сили в ЄС хоча б раз працювали на платформі. Ці сервіси популярні завдяки доступності для працівників і клієнтів, що спонукало судові органи та політиків детально аналізувати їхній вплив. Незважаючи на розповсюдження гіг-роботи, багато юридичних аспектів цієї діяльності залишаються невизначеними, зокрема питання захисту прав працівників [80].

У Великій Британії суди класифікують працівників цифрових платформ як учасників трудових відносин. Наприклад, рішенням Верховного Суду від лютого 2021 року водії Uber визнані працівниками з правом на мінімальну зарплату та відпустку, хоча обсяг їхніх прав менший, ніж у штатних працівників [84]. Аналогічні рішення ухвалюються й в Іспанії, де суди визнали трудові відносини між компаніями Deliveroo та Glovo і їхніми кур'єрами, а в 2021 році був прийнятий "Закон про райдерів", який зобов'язує платформи розкривати механізми алгоритмів, що впливають на умови праці

[100]

У Німеччині зростає частка працівників, зайнятих на платформах, особливо у сфері доставки. Федеральний суд у 2020 році вирішив, що регулярне виконання замовлень краудворкерами може вважатися трудовими відносинами, якщо діяльність працівника залежить від оператора платформи [78].

У США питання праці на платформах регулюються здебільшого на рівні штатів, як, наприклад, у штаті Вашингтон, де водії отримали мінімальні ставки та оплачувану відпустку. На федеральному рівні адміністрація президента Джо Байдена пропонує посилити контроль, щоб платформи класифікували своїх працівників як найманих [91].

Франція стала одним з перших прикладів законодавчого регулювання прав працівників платформ: Законом Ель-Хомрі було запроваджено права на професійне навчання та страхування, однак не всі платформи зобов'язані створювати подібні умови, що залишається критичною точкою [79].

Таким чином, хоча в багатьох країнах вживаються заходи щодо регулювання цифрової зайнятості, остаточне правове становище працівників залишається невизначеним, і більшість з них не мають повного соціального захисту.

Варто відзначити важливість оцінювання рівня цифровізації, що може допомогти визначити проблемні сторони певної країни в даному напрямку та пріоритетні напрямки для покращення. Наприклад, індекс цифрової економіки та суспільства (DESI) узагальнює показники цифрової ефективності Європи та відстежує прогрес країн Європейського Союзу.

Щорічно Європейська комісія аналізує відповідні показники з 4 основних категорій (людський капітал, підключення до інтернету, інтеграція цифрових технологій, цифрові державні послуги), на основі яких публікує звіт про прогрес цифрової трансформації. В свою чергу, звіти DESI базуються в основному на даних за 2023 рік і представляють стан цифрової економіки та суспільства Рейтинг країн Європи за DESI наведено на рис. 1.4.

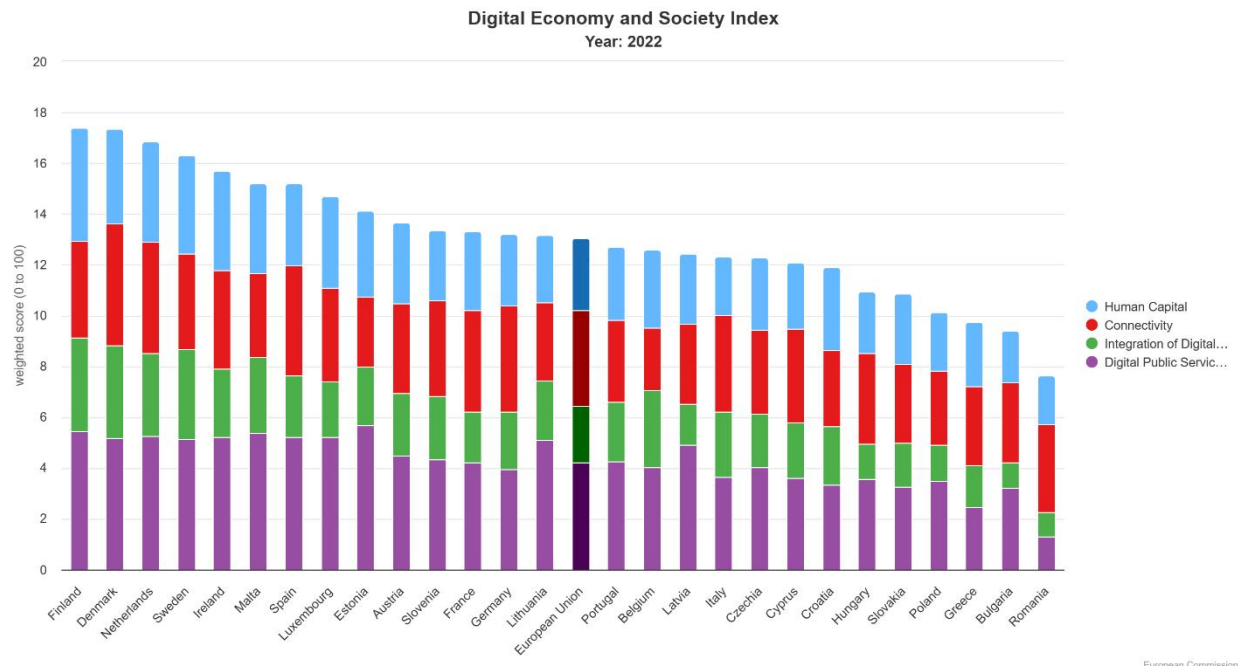


Рис. 1.4 - Рейтинг країн Європи за DESI [75]

Відповідно до Програми політики цифрового десятиліття до 2030 [97] проводиться моніторинг прогресу країн ЄС в досягнення цифрових цілей.

Звіт «Стан цифрового десятиліття» за 2024 рік аналізує прогрес у досягненні цілей, визначених Програмою політики цифрового десятиліття (DDPP), як на рівні ЄС, так і на рівні окремих країн. Документ розглядає основні фактори та виклики цифрової трансформації ЄС, зокрема, нові геополітичні умови, посилення конкурентоспроможності в складному економічному середовищі, адаптацію до епохи генеративного штучного інтелекту та залучення громадян в умовах гібридного суспільства.

Звіт також акцентує увагу на становленні ЄС як лідера у формуванні глобальної цифрової політики та обговорює шляхи зміцнення цифрової промислової бази регіону [75].

Основними індикаторами, які використовує DESI для визначення цифрового розвитку країни є: наявність базових цифрових навичок (Рис. 1.3); загальне охоплення домогосподарств інтернетом (Рис. 1.4); використання штучного інтелекту (Рис. 1.5); електронного уряду (рис. 1.6) та цифрових

державних послуг (1.8).

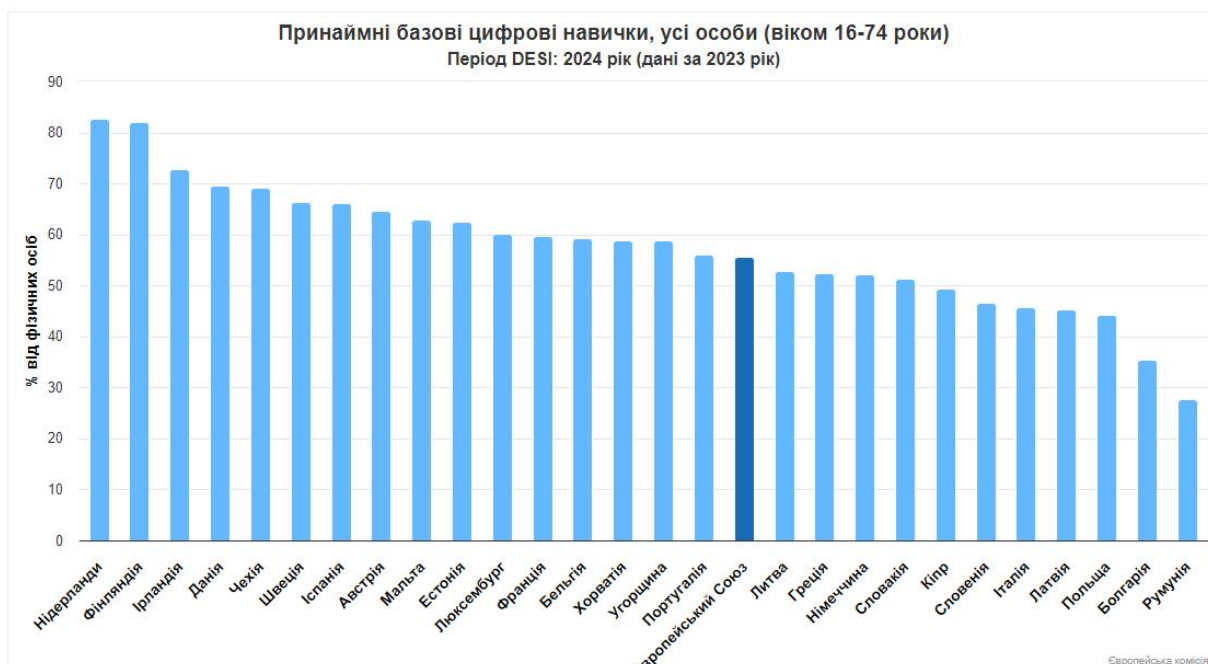


Рис. 1.5 - Базові цифрові навички країн ЄС [97]

Згідно з графіком, який демонструє базові цифрові навички країн, лідерами є Нідерланди, Фінляндія, Ірландія та Данія, які показують найвищі показники, з відсотком понад 80%. Це свідчить про високий рівень цифрової грамотності серед дорослого населення в цих країнах, що є важливим фактором для розвитку цифрової економіки та суспільства.



Рис. 1.6 - Загальне використання Інтернету [95]

Отже, лідерами з охоплення Інтернетом є більшість країн (Люксембург, Нідерланди, Фінляндія, Ісландія, Данія, Австрія та Швеція), які демонструють майже 100% охоплення серед домогосподарств. В середньому рівень охоплення інтернетом в ЄС досить високий, що свідчить про загальну успішність політики цифровізації.

Варто підкреслити, що лідерами впровадження ШІ є Данія, Фінляндія та Люксембург, з показниками близько 15-16% підприємств, які використовують ШІ (Рис.1.7). Це свідчить про високий рівень технологічної готовності та зрілості цифрової економіки в цих країнах, а також про можливість доступу підприємств до необхідних ресурсів для інтеграції ШІ.

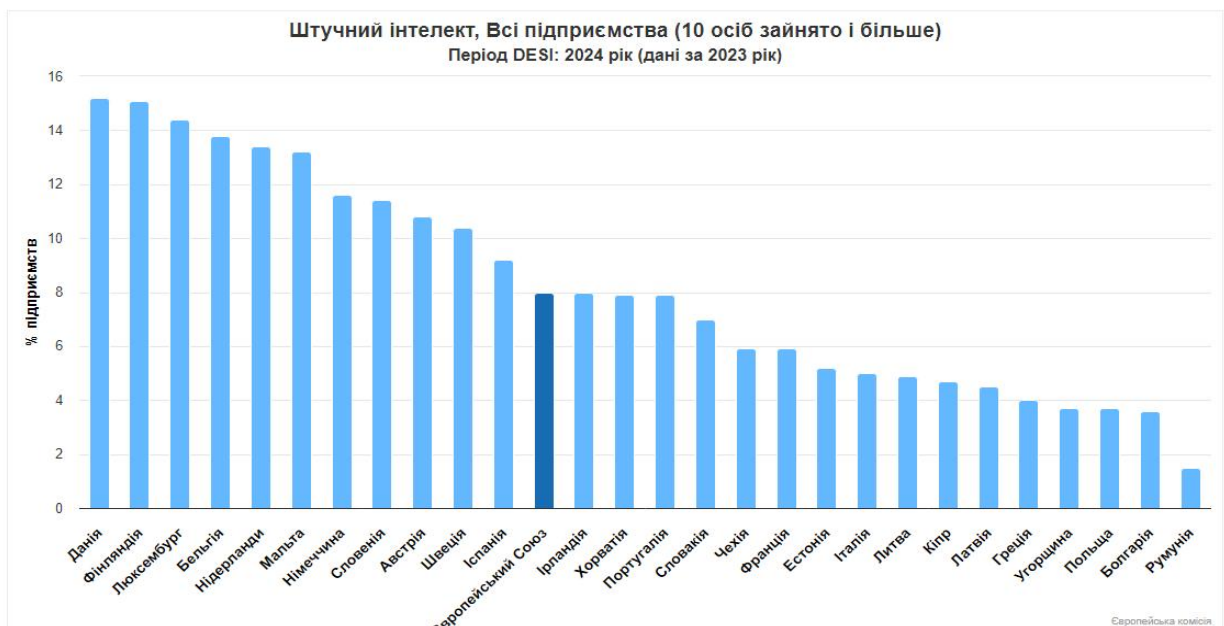


Рис. 1.7 - Загальне використання технологій Штучного інтелекту [75]

Середній показник впровадження ШІ серед підприємств у країнах ЄС в цілому складає близько 8-10%, що вказує на те, що загальний рівень використання ШІ ще далекий від масового. Проте поступове збільшення числа підприємств, що інтегрують ШІ, демонструє позитивну динаміку.

Рис.1.8 демонструє рівень розвитку цифрових державних послуг для громадян у країнах ЄС за оцінкою DESI за 2023 рік. Найвищі показники

спостерігаються у Мальти, Естонії та Люксембургу, що свідчить про значний прогрес цих країн у наданні доступних та ефективних цифрових послуг. Скандинавські країни, такі як Швеція та Фінляндія, також показують високий рівень цифровізації. На іншому кінці графіка розташовані Румунія та Польща, які мають нижчі оцінки, що вказує на потребу у подальшому розвитку цифрових послуг у цих країнах.

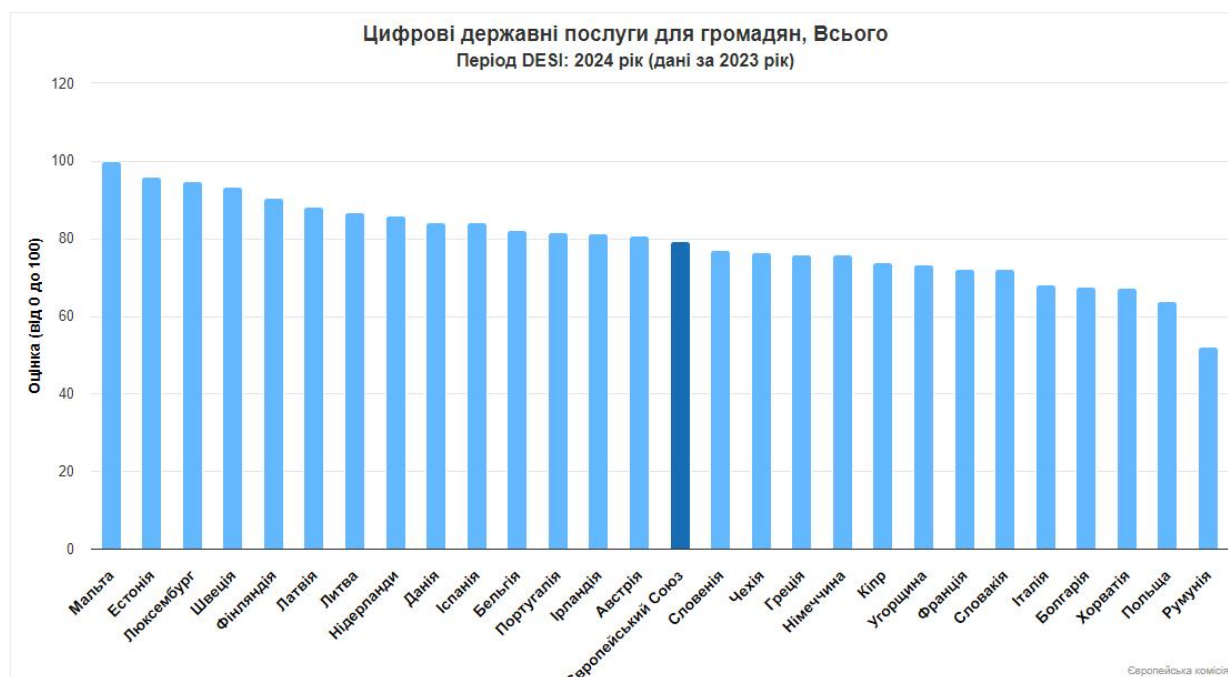


Рис. 1.8 - Цифрові державні послуги для громадян. Джерело: [95]

Загалом графік відображає значні відмінності в рівні цифрової доступності державних послуг серед країн ЄС. Застосування цифрової зайнятості, штучного інтелекту в країнах ЄС все ще перебуває на ранніх стадіях, і лише частина країн демонструє значний прогрес у цьому напрямі. Необхідні додаткові зусилля для підтримки цифровізації та інновацій в сфері зайнятості, особливо у менш розвинених країнах. Цей процес вимагає комплексного підходу до розвитку цифрових навичок у населення, адаптації соціального захисту до нових умов праці та узгоджених дій державних структур для подолання цих викликів і забезпечення стійкого зростання економіки.

Отже, визначивши сутність та особливості трансформації зайнятості можемо зробити висновок, що сфера зайнятості набуває нових сучасних форм та видів під впливом цифровізації. Цифрова економіка змінює традиційний підхід до зайнятості: ринок праці стає більш віртуальним, а робітники і роботодавці дедалі частіше зустрічаються на інтернет-платформах, використовують штучний інтелект. Така трансформація створює нові виклики та можливості як для державної політики так і для працівників, змушуючи їх постійно вдосконалювати свої навички і готуватися до роботи в умовах цифрового середовища.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ: ГЛОБАЛЬНІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ

2.1 Аналіз сучасного стану та динаміки зайнятості населення в Україні

Україна, в умовах повномасштабного вторгнення, стикається з безпрецедентними соціально-економічними викликами, які спричинили суттєві зміни у функціонуванні інституцій та ринку праці. Трансформаційні процеси, викликані війною, значно впливають на технологічний розвиток, використання людського капіталу та забезпечення зайнятості.

Основними чинниками змін на ринку праці є:

— *Економічна ситуація.* За оцінками НБУ у 2023 році ВВП скоротився більш ніж на 30%, зросли ціни, впали доходи населення, а гривня суттєво знецінилася. Війна спричинила масовий виїзд населення: 8 млн осіб за кордон і 5 млн стали внутрішньо переміщеними. Це погіршило умови зайнятості через зменшення ділової активності, руйнацію підприємств і логістичних ланцюгів, а також сприяло значному скороченню працівників [22].

На початку 2024 року економіка України демонструвала значний імпульс до зростання. Реальний ВВП у I кварталі зріс на 6.5% р/р, що відчутно перевищило оцінки НБУ. Вагомим чинником такої динаміки була стабільна енергетична ситуація (на противагу значному дефіциту електроенергії, який зберігався в січні-лютому 2023 року). Це дало змогу наростити обсяги виробництва товарів і послуг підприємствам практично всіх видів діяльності. На ринку праці зберігатиметься дефіцит кадрів. Це, з одного боку, стримуватиме економічне відновлення, з іншого, – завдяки підвищенню зарплат підживлюватиме споживання, що матиме найбільший внесок у зростання ВВП на прогнозованому горизонті [21].

— *Демографічна ситуація.* Демографічні зміни на ринку праці стали наслідком мобільності населення. Вплив війни та міграційних процесів призвів до перерозподілу працівників, посилення нерівномірності у регіональному розподілі робочої сили, а також до зміни структури зайнятих за віком і статтю. Масове переміщення працездатного населення стало серйозним викликом для економіки країни, що має руйнівний вплив на її окремі сектори [101]. Зокрема, за даними ООН, у першому півріччі 2024 року кількість мігрантів за кордоном зросла майже на 240 тис. та надалі знижувався рівень участі в робочій силі серед чоловіків. Це спричинило зростання спроб залучення жінок і старших працівників до виконання традиційно чоловічих професій [42].

— *Мобілізація.* Мобілізація вплинула на скорочення обсягів найму працівників і посилила кадровий дефіцит. Значна частина чоловічого населення вступила до лав ЗСУ або територіальної оборони, а деякі уникали офіційного працевлаштування, щоб не бути мобілізованими. Крім того, міграція за кордон та мобілізаційні процеси призвели до подальшого скорочення пропозиції робочої сили для підприємств, що все відчутніше обмежувало їхню діяльність [37].

Отже, зазначені чинники стали передумовами ключових змін на ринку праці, до яких можна віднести: скорочення зайнятості, зміну структури зайнятості та безробіття, дефіцит кваліфікованих працівників, особливості попиту на персонал та поява нових форм зайнятості населення. Розглянемо ключові зміни на ринку праці, використовуючи аналітику 2022 - 2024 років.

У 2022 році ринок праці України зазнав найбільш значущих змін через суттєве скорочення зайнятості. Основною причиною цього стало масове закриття підприємств, а також оптимізація штатів на тих, які продовжували діяльність. Закриття значної кількості підприємств досягло піку у другому кварталі 2022 року, коли їхня кількість скоротилася на 18% порівняно з попереднім кварталом. Найбільші втрати були зафіксовані в регіонах, які зазнали окупації в перші місяці війни, зокрема в Луганській (зменшення на

77%), Донецькій (56%), Херсонській (51%) та Харківській (39%) областях. Загалом, у 2022 році кількість небюджетних підприємств в Україні скоротилася на 21,3%, причому 31% закритих підприємств припали на чотири найбільш постраждалі регіони.

У 2023 році ситуація залишалася критичною: у Луганській області кількість діючих підприємств скоротилася на 89%, у Херсонській – на 82%, у Донецькій – на 72%, а в Запорізькій – на 42%. В інших регіонах відбулося часткове відновлення діяльності підприємств (до 5%). Загалом кількість зайнятих у небюджетному секторі скоротилася на 15%, а серед фізичних осіб-підприємців – на 28%.

Відповідно до статистики, ми бачимо що значне скорочення зайнятості відбувається саме в промислово розвинутих регіонах, зокрема Харківському, Дніпропетровському, Одеському та Миколаївському, які становлять 59 % загального обсягу скорочення [20].

Оптимізація чисельності персоналу стала типовою практикою для багатьох діючих підприємств, особливо у сегменті мікропідприємств, де скорочення досягло 53%.

Міністерство економіки України у 2023 році провело онлайн-опитування роботодавців щодо ринку праці в Україні. Під час опитування роботодавці висловили свої погляди на ключові причини дефіциту кваліфікованих кадрів. Окрім аналізу поточної ситуації, роботодавці поділилися своїми очікуваннями щодо майбутнього ринку праці після завершення війни. Підприємства середнього та малого розміру втратили 6% і 8% персоналу відповідно, тоді як великі підприємства скоротили штати лише на 4% (Рис.2.1).

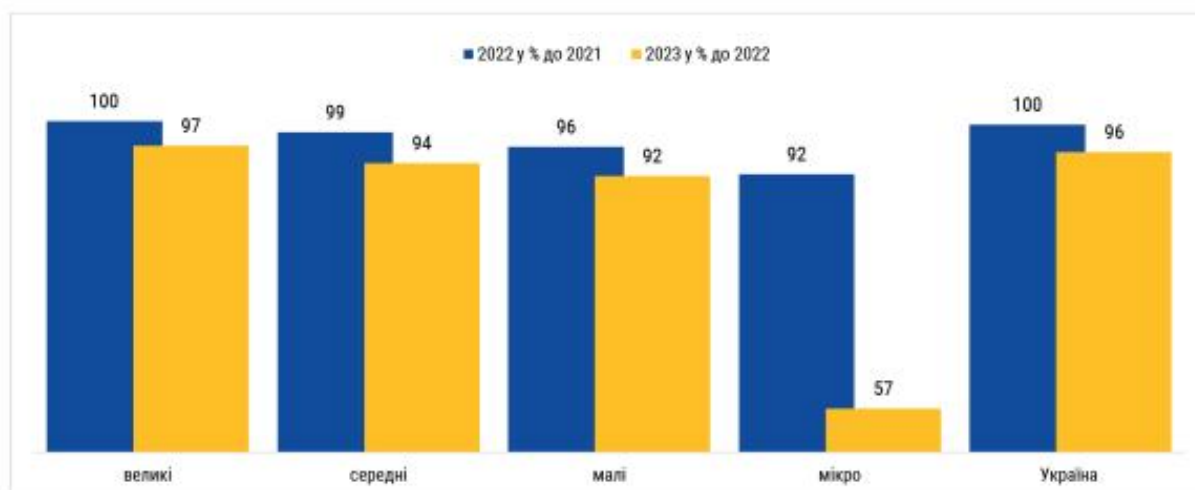


Рис. 2.1 - Чисельність працівників за розміром підприємств [52]

За результатами опитування у двох областях України — Полтавській та Хмельницькій — не було зафіксовано скорочення зайнятості на працюючих підприємствах. У західних регіонах, таких як Волинська, Івано-Франківська та Тернопільська області, скорочення чисельності персоналу було незначним і не перевищувало 1%. Подібна ситуація спостерігалася й у Запорізькій області, де зменшення кількості працівників склало лише 1%.

Натомість суттєві скорочення зазнали підприємства у Харківській області (–12%), Київській (–9%), Житомирській (–8%) та Закарпатській (–7%). У причорноморських регіонах — Одеській та Миколаївській областях — працюючі підприємства скоротили до 6% персоналу. В інших областях, зокрема тих, що постраждали від окупації, рівень скорочення персоналу наближався до середнього показника по країні (Рис.2.2).



Рис. 2.2 - Чисельність працівників за регіоном [52]

Як бачимо, скорочення кількості працівників у 2022 році в Україні мало нерівномірний характер, що було обумовлено як регіональними особливостями, так і різною адаптацією секторів економіки до змін.

За даними Пенсійного Фонду України, у вересні 2022 року найбільша частка зайнятих припадала на переробну промисловість (19%), оптову торгівлю (18%) і державне управління (12%). Натомість найменша частка була зафіксована у добувній промисловості та секторі водопостачання. Це вказує на суттєву диференціацію зайнятості залежно від стійкості секторів до економічних викликів.

У підсумку року не було зафіксовано жодного сектора з приростом кількості працівників. Найбільші скорочення спостерігалися в будівництві та нерухомості (–17% і –18%), а також у добувній промисловості та секторі послуг (–8%). Найменші втрати показали сільське господарство, водопостачання, енергетика (–2%), наука (–2%) та охорона здоров'я (–3%). Відносно стабільними виявилися сфери торгівлі, інформації та телекомунікацій, де скорочення не перевищило 3%.

Втрати робочих місць і скорочення зайнятості спричинили значні зміни у структурі зайнятості та безробіття, зокрема в професійному розрізі. Дослідження соціологічної групи «Рейтинг» свідчить про поступове відновлення зайнятості після першого місяця війни, коли спостерігалися масовий відтік населення, припинення роботи підприємств і розширення зон окупації. Починаючи з березня 2022 року, частка непрацюючих громадян почала скорочуватися, а кількість людей, які працюють у звичному режимі, поступово зростала.

Регіональний розподіл показує значну диференціацію (Рис.2.3). У жовтні 2022 року найбільша частка працюючих у звичному режимі була зафіксована в західних регіонах (47%), тоді як у східних областях цей показник становив лише 21%.

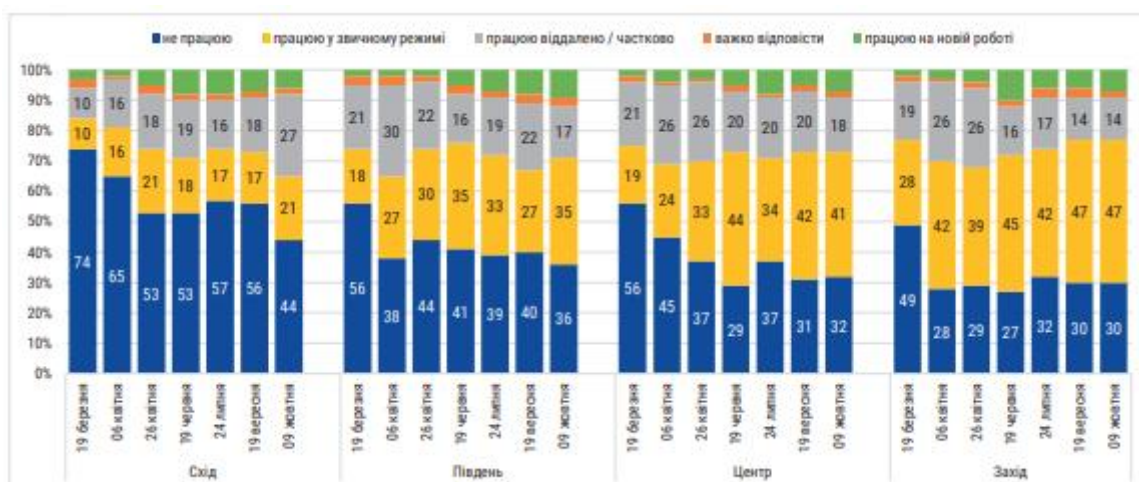


Рис.2.3 - Оцінка змін структури населення макрорегіонів за статусом зайнятості [10]

Загальне скорочення зайнятості мало вплив на професійну структуру зайнятості(Рис.2.4).

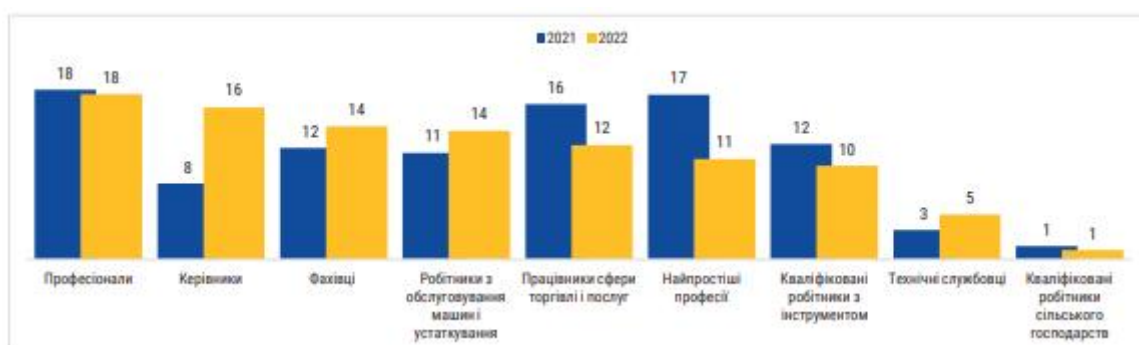


Рис. 2.4 - Структура зайнятих за професійними групами, % [38]

Відповідно до даних, зросли частки керівників, фахівців, технічних службовців і робітників, які обслуговують машини та устаткування. Водночас скоротилася частка працівників сфери торгівлі, послуг і некваліфікованих робітників найпростіших професій.

Згідно з даними лютневого опитування 2023 року, переважна більшість працівників на підприємствах належить до професійних груп кваліфікованих робітників і професіоналів. Сектори економіки умовно розподіляються на дві групи:

— Сектори з домінуванням професіоналів, а саме інформація і телекомунікації, наука, охорона здоров'я, освіта, фінанси та мистецтво.

— Сектори з переважанням кваліфікованих працівників, а саме добувна й переробна промисловість, енергетика, будівництво, транспорт і водопостачання (Рис. 2.5).

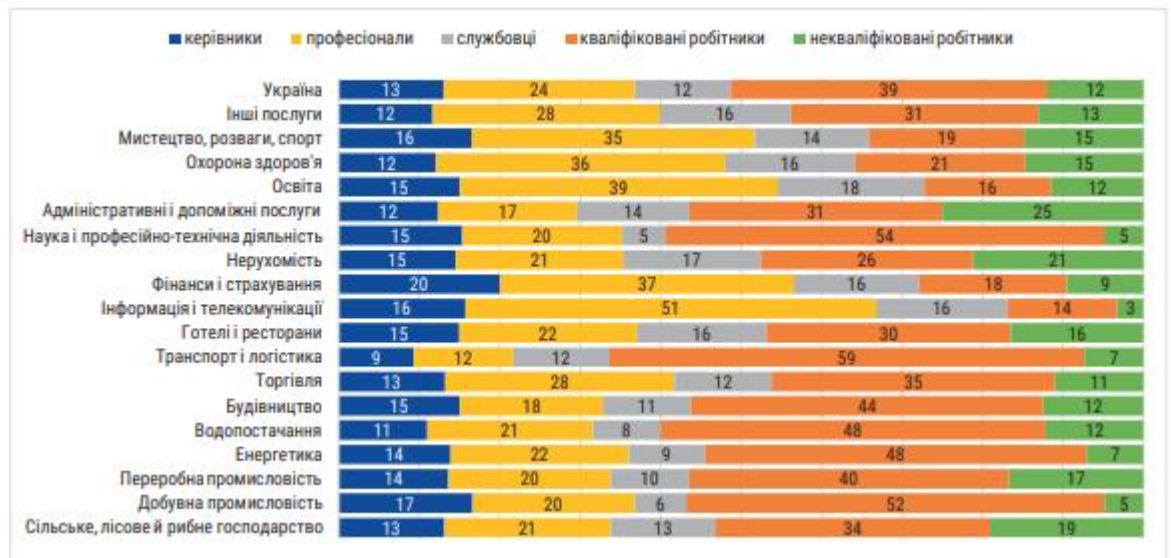


Рис. 2.5 - Професійна структура опитуваних підприємств (за укрупненими професійними групами) за секторами економіки, % [52]

Діаграма показує що частка керівників у різних секторах коливається від 11% до 20%, з найвищими показниками у фінансах і страхуванні (20%), науці (17%) та мистецтві (17%). Некваліфіковані працівники становлять від 3% до 25% залежно від сектору, причому найменша їх частка зафіксована у сфері інформації і телекомунікацій (3%), енергетиці (7%) та добувній промисловості (8%). Найвища частка некваліфікованих працівників характерна для адміністративних послуг (25%), нерухомості (21%) та сільського господарства (10%).

На початку 2024 року ринок праці України демонструє значні виклики, пов'язані зі скороченням чисельності робочої сили та незбалансованістю між попитом і пропозицією. Згідно з оцінками Національного банку України (НБУ), чисельність робочої сили у віковій групі 15–70 років зменшилася на понад 25% порівняно з 2021 роком. Майже половина скорочення обумовлена зовнішньою міграцією, при цьому лише 8–10% мігрантів працюють

дистанційно. Також приблизно 40% скорочення пояснюється впливом окупації, зростанням кількості економічно неактивних громадян, зокрема через труднощі ВПО у працевлаштуванні, догляд за членами родини та збільшення частки пенсіонерів.

У першій половині 2024 року пропозиція вакантних місць поступово відновлюється. Згідно з даними Work.ua, кількість вакансій у червні 2024 року перевищила 110 тис., збільшившись на 19 тис. з початку року. Проте активність шукачів роботи залишається низькою: у червні кількість оновлених чи новостворених резюме становила 304 тис., що на 47 тис. менше, ніж у січні [15, 16]. Це свідчить про зниження конкуренції за робочі місця, що досягла найнижчого рівня за останні три роки. Водночас роботодавці все частіше стикаються з труднощами у заповненні вакансій. Згідно з дослідженням Європейської бізнесової асоціації за 2023 рік, 74% роботодавців вказали на гострий дефіцит кадрів, 17% – на часткову нестачу, а лише 7% не відчували кадрового голоду [63].

За оцінками Міністерства економіки України, дефіцит кадрів сягає 30%. Це вказує на необхідність комплексного підходу до вирішення проблеми, включаючи реінтеграцію працівників та адаптацію ринку праці до сучасних викликів. На ринку праці України проблема дефіциту кадрів супроводжується високим рівнем безробіття, зокрема структурного. Це обумовлено значними географічними та структурними змінами ринку праці, а також недостатньою адаптивністю робочої сили до нових умов [42].

Згідно з даними дослідницької агенції «Info Sapiens», у першому півріччі 2024 року рівень безробіття коливався від 20,9% до 13,1%. У червні цей показник досяг найнижчого рівня з початку повномасштабної війни – 13,1%. Проте, попри це покращення, рівень безробіття залишається високим, а позитивна стійка динаміка поки що не спостерігається [34].

Ця ситуація свідчить про потребу в заходах, спрямованих на посилення адаптивності робочої сили, стимулювання зайнятості та зменшення дисбалансів на ринку праці.

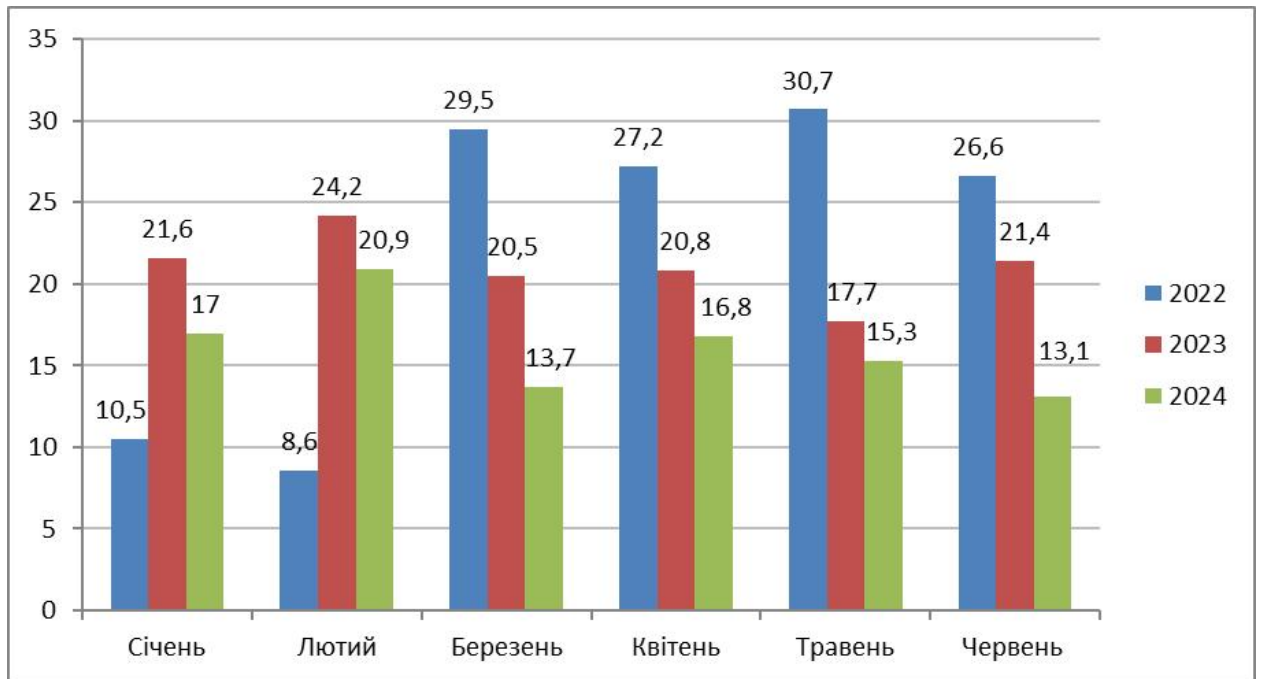


Рис. 2.6 - Рівень безробіття в Україні у I півріччі 2022, 2023 та 2024 рр., %. [34]

Згідно з офіційними даними Державної служби зайнятості, у першому півріччі 2024 року статус безробітного мали 254,6 тисячі осіб, з яких працевлаштовано було 124 тисячі, що становить близько 50%. Крім того, понад 4% офіційних безробітних отримали ваучери на навчання, а майже 9% проходили професійне перенавчання. Однак ця статистика не відображає реального стану безробіття в країні, адже не враховує осіб на тимчасово окупованих територіях, внутрішніх та зовнішніх вимушених мігрантів, які не шукають роботу, а також тих, хто перебуває у неоплачуваних відпустках. Значна частина безробітних не реєструється в Державній службі зайнятості через різні причини, зокрема через уникнення мобілізації, втрату мотивації до праці чи небажання брати участь у суспільно корисних роботах [36].

Ситуація із зайнятістю та безробіттям на українському ринку праці зазнала трансформації в структурі зайнятості за статтю, віком і статусом переміщення.

Протягом 2022 року масовий відтік кваліфікованих працівників чоловічої статі супроводжувався зростанням частки жінок у структурі

зайнятості.



Рис. 2.7 - Розподіл зайнятого населення за статтю, % [38]

За даними Пенсійного фонду України, частка зайнятих жінок у 2022 році збільшилась на 1%. Результати опитування роботодавців у лютому 2023 року підтверджують ці дані: частка жінок, зайнятих на економічно активних підприємствах, склала 48%. Проте на мікро- і малих підприємствах цей показник був значно нижчим — 37% та 36% відповідно.

Залишається актуальною проблема низької працевлаштованості молоді: серед шукачів роботи в червні 2024 р. 35 % становили особи віком до 25 років та 24 % – віком 25–34 роки. Водночас упродовж півріччя зросла частка безробітної молоді віком до 25 років (Рис. 2.8).

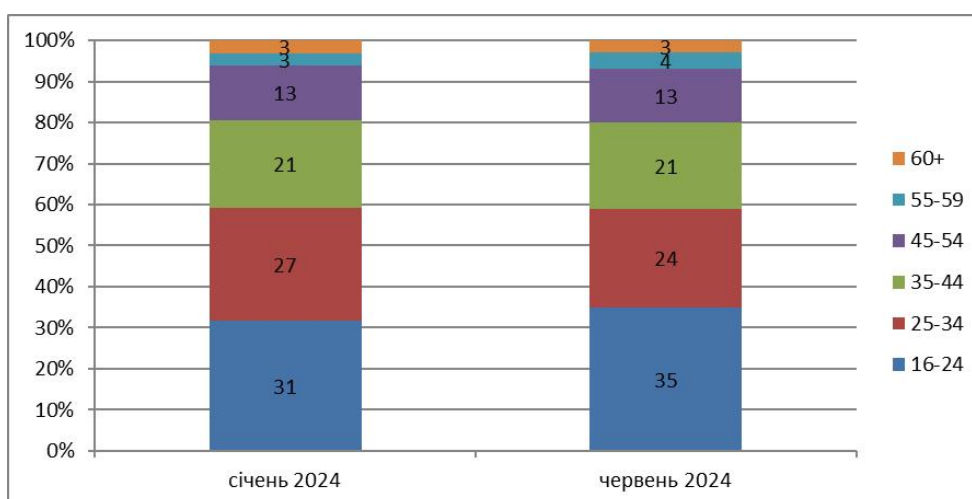


Рис. 2.8 - Розподіл кандидатів на заміщення вакансій за віком, %. [34]

Вирішення проблеми низької економічної активності працездатного населення, особливо в умовах дефіциту кадрів на ринку праці, є критично

важливим для економічної стійкості та успішного відновлення країни. Більшість науковців прогнозує поступове відновлення підприємств, зростання попиту на працівників у ключових галузях та необхідність у перепідготовці кадрів для адаптації до нових економічних умов.

Інноваційний розвиток, зокрема в таких напрямках, як цифровий бізнес, автоматизація виробництва та інтернет-економіка, стає ключовим фактором для адаптації до змін.

В умовах цифровізації зростає кількість професій, пов'язаних із технологіями, що вимагає від держави впровадження нових підходів до політики зайнятості [12].

Визначення та законодавче закріплення пріоритетних напрямів інноваційної діяльності, адаптація трудових ресурсів до цифрових технологій і зменшення цифрового відставання сприятимуть вирішенню проблем та розширенню економічних можливостей нашої держави.

2.2 Нормативно-правовий механізм цифрової трансформації зайнятості

Глобалізаційні процеси та розвиток цифрової економіки розширює рамки форм зайнятості та впливає на економіку країни. Рівень автоматизації виробничих процесів потребує нових спеціальностей, знань та удосконалення компетенцій працівників. В свою чергу, держава повинна бути готова до нових умов та механізмів формування соціально-трудова відносин. Реалізація цифрової трансформації через нормативно-правові інструменти — це комплекс заходів, які спрямовані на адаптацію законодавства до умов цифрової економіки.

Досліджуючи нормативно-правові акти, що регулюють нестандартну зайнятість в Україні, слід зазначити, що вони демонструють різноманітність як у формі, так і в часовому охопленні. Такий підхід свідчить про поступову адаптацію законодавства до еволюції нестандартних форм праці, які,

з'явившись одночасно зі «стандартною» зайнятістю, постійно розвиваються й ускладнюються. Водночас це створює необхідність постійного оновлення правового регулювання.

Цифрова зайнятість є формою нестандартної зайнятості, яка характеризується використанням цифрових технологій для організації праці, цифровою мобільністю учасників ринку праці та взаємодією через цифрові платформи. Основними критеріями, що дозволяють віднести трудові відносини до цифрової зайнятості, є: використання цифрових технологій для організації праці; цифрова мобільність суб'єктів та учасників ринку праці; взаємодія через цифрові платформи; створення цифрового продукту як результат.

Отже, можемо зробити висновок, що цифрова зайнятість визначається як форма нестандартної зайнятості, яка:

- базується на використанні цифрових технологій і мобільності суб'єктів трудових відносин;
- сприяє досягненню балансу інтересів між працівниками, роботодавцями та державою;
- забезпечує створення цифрового продукту як кінцевого результату діяльності.

Цифрова зайнятість трансформує традиційні трудові відносини, забезпечуючи нові можливості для гнучкості, продуктивності та економічного зростання.

Кодекс законів про працю України (КЗпП), як основний нормативно-правовий акт у сфері трудових відносин, не передбачає прямого визначення категорії «цифрова зайнятість» або «нестандартна зайнятість». Це пов'язано з тим, що основи Кодексу були закладені ще в 1970-х роках, коли пріоритет надавався традиційним формам праці. Проте деякі види нестандартної зайнятості все ж таки регламентуються окремими положеннями КЗпП, зокрема, гнучкий режим робочого часу, надомна та дистанційна робота, а також неповний робочий час [54].

Як зазначає Г.В. Кузьменко, низка сучасних форм нестандартної зайнятості, таких як платформна робота (Uber, Glovo), аутсорсинг, коворкінг або R&D офіси, все ще залишаються поза межами як КЗпП, так і Цивільного кодексу України. Перші кроки для їх часткової регламентації були зроблені в рамках статті 39 Закону України «Про зайнятість населення» [45] та підпункту 14.1.183 Податкового кодексу України, які регулюють надання персоналу через посередників [27].

Попри застарілість багатьох норм КЗпП, варто відзначити його певні позитивні аспекти. Зокрема, простота структури та доступність для розуміння різних категорій працівників сприяють ефективній реалізації трудових прав. Крім того, КЗпП відповідає основним положенням ратифікованих Україною конвенцій МОП, що підтримує його актуальність у сфері регулювання трудових відносин.

Строкові трудові договори отримують своє регулювання в статті 23 КЗпП, яка визначає умови їх укладання у разі неможливості встановлення безстрокових трудових відносин. Крім того, у 2022 році було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин», що запровадив спрощений режим для малого та середнього бізнесу. Цей закон дозволяє укласти строкові трудові договори в межах воєнного стану, що відповідає потребам сучасних викликів [44].

Контракт залишається особливою формою трудового договору, хоча його юридичні особливості часто спричиняють суперечності в правозастосуванні. Контракти деталізують права та обов'язки сторін, включаючи підстави для дострокового розірвання, що відрізняє їх від строкових трудових договорів. Водночас деякі положення, що стосуються контрактів, потребують актуалізації, оскільки були ухвалені ще в 1990-х роках [9].

До внесення змін у 2020 році дистанційна і надомна робота були недостатньо врегульовані законодавством. Запровадження статей 60-1 і 60-2

КЗпП дозволило чітко розмежувати ці форми зайнятості, однак подальшого вдосконалення потребує їх тимчасовий характер, зокрема в умовах надзвичайних ситуацій [24].

Однією з форм нестандартної зайнятості, що досі залишається поза межами правового регулювання, є робота на цифрових платформах. Відсутність нормативного закріплення цих трудових відносин створює ризики для працівників, таких як нестабільність доходів, відсутність соціальних гарантій і правового захисту. Україна має орієнтуватися на міжнародний досвід, зокрема регулювання платформної економіки в ЄС [56].

Нормативно-правовий механізм регулювання трансформації зайнятості в Україні перебуває на стадії розвитку. Попри численні прогалини, сучасні зміни в трудовому законодавстві створюють передумови для ефективного правового забезпечення нестандартних форм праці, зокрема шляхом їх поступової адаптації до цифрових реалій.

Зазначимо, що цифрова трансформація ринку праці потребує наявності стратегічних документів, які встановлюють чіткі цілі та напрями розвитку. Першим значущим етапом розвитку цифрової економіки на державному рівні стала розробка у 2016 році концептуальних засад цифровізації, що знайшли своє відображення у спільному проекті «Цифрова адженда України – 2020». Цей стратегічний документ визначив основні напрями та завдання розвитку цифрової економіки й суспільства в Україні до 2020 року. Ініціатива була започаткована Міністерством економічного розвитку і торгівлі України, а до її розробки залучили представників державної влади, наукових установ, провідних компаній цифрового сектору, громадські організації, асоціації, консалтингові групи та незалежних експертів у межах ініціативи «Електронна Україна» [37].

Основними цілями адженди були розвиток цифрових навичок і освіти, модернізація інфраструктури, сприяння цифровій економіці, впровадження електронного урядування, забезпечення кібербезпеки. Проект був спрямований на підвищення якості життя громадян, зміцнення економіки та

посилення конкурентоспроможності України у світовому цифровому середовищі.

У 2018 році Кабінет Міністрів України схвалив «Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки», яка передбачала активізацію використання цифрових технологій у всіх сферах життя. Основні складові концепції включали розвиток цифрових навичок населення, підтримку стартапів, реформування освітньої системи для впровадження цифрових компетенцій, а також створення сприятливого середовища для електронного урядування та інноваційної діяльності

У подальшому, у 2019 році, Український інститут майбутнього представив економічну стратегію «Україна 2030Е», яка акцентувала увагу на трансформації України в сучасну цифрову державу до 2030 року.

3 березня 2021 року Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію розвитку цифрових компетентностей до 2025 року, яка спрямована на підвищення рівня цифрової грамотності населення та розвиток цифрових навичок [23].

Слід зазначити, що ключовим документом у цій сфері є Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України (2020–2030), яка визначає стратегічні пріоритети впровадження цифрових технологій. Важливим завданням цього документа є створення умов для розвитку нових форм зайнятості, зокрема дистанційної роботи, фрілансу та платформеної економіки. На жаль, станом на 25 листопада 2024 року офіційна "Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2020–2030 роки" так і не була опублікована.

Стратегії зайнятості, адаптовані до цифрової епохи, також потребують інтеграції цифрових інновацій. Наприклад, програмні документи, спрямовані на підтримку цифрових платформ, можуть стимулювати розвиток гіг-економіки, створюючи нові робочі місця. Водночас акцент на підвищенні цифрової грамотності сприяє зменшенню розриву між сучасними вимогами ринку праці та рівнем підготовки працівників.

Прикладом ефективного використання стратегічного інструментарію є платформа "Дія", яка спрощує взаємодію громадян із державними послугами, створюючи додаткові умови для офіційної зайнятості через цифрові засоби.

15 липня 2021 року Верховна Рада ухвалила Закон «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон №1667), який запровадив спеціальний правовий режим для ІТ-індустрії. Основною метою закону є сприяння розвитку ІТ-сектора шляхом створення гіг-контрактів та впровадження проекту «Дія» — спеціальної правової та економічної зони для стимулювання розвитку ІТ-бізнесу [43].

Згідно зі статтею 1 Закону №1667, *гіг-контракт* — це цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи або надавати послуги відповідно до завдань резидента «Дія», а резидент, у свою чергу, гарантує оплату роботи та забезпечує відповідні умови праці й соціальні гарантії, передбачені законом [43].

Аналіз положень Закону №1667 дозволяє зробити висновок, що гіг-контракт є унікальною формою співпраці, яка поєднує елементи трудового договору і цивільно-правових відносин. Такий формат надає компаніям можливість залучати фахівців для виконання конкретних проектів без необхідності офіційного працевлаштування в штат.

Особливістю ІТ-компаній є їхня зацікавленість у короткострокових трудових відносинах із вузькопрофільними фахівцями, які залучаються на певні завдання. Традиційні безстрокові трудові договори для таких компаній зазвичай не є необхідністю, оскільки специфіка галузі передбачає роботу над проектами з визначеними термінами.

Завдяки проекту «Дія» гіг-економіка отримала систематизоване правове регулювання, яке сприяє прозорості взаємодії між ІТ-компаніями та спеціалістами, забезпечуючи їм базові соціальні гарантії та зручні умови для виконання роботи.

До ухвалення Закону №1667 найпоширенішою формою співпраці в ІТ-секторі були цивільно-правові договори з фізичними особами-підприємцями

(ФОП). Такий формат дозволяв компаніям користуватися сприятливим податковим режимом, зокрема спрощеною системою оподаткування, а фахівцям забезпечував гнучкість у виборі місця і графіку роботи. Для забезпечення ефективного функціонування цифрової економіки необхідно адаптувати чинне законодавство до нових викликів (Табл.2.1).

Табл.2.1 - Нормативно-правові акти та стратегії цифровізації ринку праці в Україні

№	Назва документа	Дата ухвалення	Основні положення	Роль у цифровізації ринку праці
1	Постанова КМУ про створення Міністерства цифрової трансформації України	02.09.2019	Створення органу, відповідального за цифровізацію держави, розвиток ІТ-сектора та електронного врядування.	Координація цифровізації, розробка стратегій для ІТ-сектора, підтримка цифрового ринку праці.
2	Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (№1667)	15.07.2021	Запровадження спеціального правового режиму для ІТ-сектора, зокрема регулювання гіг-контрактів.	Формалізація взаємодії між резидентами «Дія.City» та гіг-спеціалістами, захист їх соціальних прав.
3	Постанова КМУ про затвердження Положення про «Дія.City»	2022	Визначення правових і податкових особливостей роботи резидентів, створення стимулів для розвитку ІТ-бізнесу.	Створення зони підтримки ІТ-компаній, формування сприятливих умов для розвитку цифрового ринку.

Кінець таблиці 2.2

4	Стаття 1 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»	2021	Визначення терміну «гіг-контракт», що поєднує елементи трудового та цивільно-правового договору.	Легалізація нових форм співпраці у сфері цифрової економіки.
5	Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки	17.01.2018	Основи цифрової трансформації: впровадження цифрових технологій у всі сфери життя, підвищення цифрових компетенцій населення.	Стратегічний підхід до цифровізації ринку праці та підготовки кадрів для цифрової економіки.
6	Проект Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2020–2030 роки	Процес затвердження	Передбачає трансформацію України в розвинену цифрову державу: підтримку інновацій, цифрових технологій та стартапів.	Стратегічне планування цифровізації всіх галузей, включаючи ринок праці.
7	Закон України «Про електронну комерцію»	03.09.2015	Регулювання правовідносин у сфері електронної торгівлі та використання цифрових інструментів.	Створення правового підґрунтя для цифрових послуг і комерції.
8	Концепція «Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою»	2019	Орієнтована на довгостроковий розвиток цифрової економіки, покращення цифрових навичок населення та створення умов для ІТ-інновацій.	Формування довгострокових цілей цифрової трансформації.
9	Закон України «Про цифрові послуги та кібербезпеку» (проект)	Очікується ухвалення	Регулювання безпеки цифрових систем, правовідносин у сфері надання цифрових послуг.	Забезпечення кіберзахисту цифрового ринку праці.

Джерело: складено автором

Зокрема, закони про зайнятість і трудові відносини повинні враховувати специфіку дистанційної роботи, фрілансу та платформеної економіки.

Національне законодавство України вже почало змінюватися: прийняті норми про дистанційну та надомну роботу (законопроект №4051) [50]. Однак

залишаються проблеми регулювання статусу працівників цифрових платформ. Наприклад, в Україні ще не визначено, чи повинні кур'єри платформ Glovo або Bolt мати статус найманих працівників або ж вважатися самозайнятими [2].

Ключовим завданням законодавства залишається створення балансу між захистом прав працівників і забезпеченням гнучкості ринку праці. Важливим кроком є розробка спеціального законодавства для гіг-економіки, яке б враховувало особливості оподаткування та соціального захисту.

Ефективні механізми регулювання цифрового ринку праці ґрунтуються на впровадженні технологічних інструментів. Одним із таких є електронні трудові книжки, які спрощують адміністрування трудових відносин. Цей інструмент дозволяє швидко обробляти дані про стаж, заробітну плату та інші аспекти праці.

Водночас залишається актуальним питання нормативного визначення статусу працівників цифрових платформ. Наприклад, у Європейському Союзі активно обговорюється директива, яка зобов'язує компанії надавати працівникам платформ соціальні гарантії. Україна має орієнтуватися на ці практики, адаптуючи їх до власного контексту.

Цифровізація ринку праці ставить нові виклики у сфері захисту трудових прав. Один із них — забезпечення конфіденційності працівників у дистанційному середовищі. Законодавство має враховувати право працівників на приватність, особливо під час використання цифрових інструментів моніторингу.

Ще одним важливим аспектом є забезпечення рівного доступу до праці. Для цього потрібно стимулювати розвиток цифрових навичок у всіх верств населення, включно з літніми людьми, людьми з інвалідністю та мешканцями сільських районів. Освіта відіграє ключову роль у цифровій трансформації зайнятості. Уряд України реалізує ініціативи, спрямовані на підвищення цифрової грамотності, зокрема через платформу "Дія.Цифрова освіта", яка пропонує курси з цифрових компетенцій. Прийняття стандартів цифрової

освіти у школах і університетах також є важливим кроком у цьому напрямі. Використання міжнародного досвіду є необхідним для вдосконалення нормативно-правового регулювання. Наприклад, ЄС розробив Директиву щодо працівників платформ, яка визначає мінімальні стандарти їхнього захисту. Україна може імплементувати цей досвід, адаптуючи його до національних реалій.

Для ефективної оцінки впровадження цифрової трансформації важливо розробити ключові показники ефективності (KPI). Вони можуть включати рівень цифрової грамотності, частку нових форм зайнятості, динаміку створення робочих місць у цифровій сфері. Моніторинг цих показників забезпечить коригування стратегії цифровізації.

Ці заходи створюють основу для впровадження цифрових інновацій у сферу зайнятості та забезпечують їх відповідність сучасним викликам.

Механізм реалізації цифрової трансформації через нормативно-правові інструменти охоплює комплекс заходів: від розробки стратегій до впровадження моніторингових систем. Для України важливо вдосконалювати нормативно-правовий механізм, щоб забезпечити баланс між цифровою гнучкістю ринку праці та соціальним захистом працівників, спираючись на міжнародний досвід і адаптуючи його до національних реалій.

2.3 Дослідження інноваційних і цифрових тенденцій на ринку праці в Україні

Протягом останніх двох десятиліть глобальні структурні зміни в економіці, зумовлені впровадженням цифрових технологій, модернізацією та трансформацією економічних процесів, стали основою появи нових тенденцій у сфері зайнятості. Зазнали змін попит і пропозиція на ринку праці, організація та зміст трудових відносин. Підвищилася якість і доступність освіти, а також змінилися вимоги до навичок і кваліфікації працівників. Сучасна робота стає дедалі більш автономною та мобільною, а виконання

трудових функцій вимагає оволодіння широким спектром компетенцій, серед яких особливе значення мають навчання протягом життя, змішане навчання та цифрова грамотність. Такі тенденції в трудовій сфері стимулюють перехід від традиційних форм зайнятості до нестандартних.

Інноваційні та цифрові тенденції - це напрямки розвитку цифрових технологій, аналіз яких надає змогу прогнозувати розвиток соціально-економічних відносин в майбутньому.

Цифрова економіка, із своїми технологічними досягненнями, приносить як суттєві переваги, так і виклики для суспільства. Ми вже акцентували увагу, що одним із найбільших викликів є вплив цифрових технологій на ринок праці. З одного боку, багато традиційних робочих місць стають застарілими через вплив Індустрії 4.0, а з іншого — виникає великий попит на висококваліфікованих спеціалістів. Визначення ефективних рішень для цих проблем є складним, оскільки майбутнє цифрової економіки має практично безмежні перспективи, які важко повністю передбачити [81].

Швидкий розвиток *автоматизації та роботизації* є однією з тенденцій сучасності, яка радикально змінює структуру доступних робочих місць. Водночас, сприяння розвитку нових видів економічної діяльності через цифрові технології стає критично важливим для створення додаткових робочих місць. Ці технології можуть призвести до зникнення певних професій, але одночасно створюють нові можливості для працевлаштування в інноваційних сферах (Рис.2.9) [86].

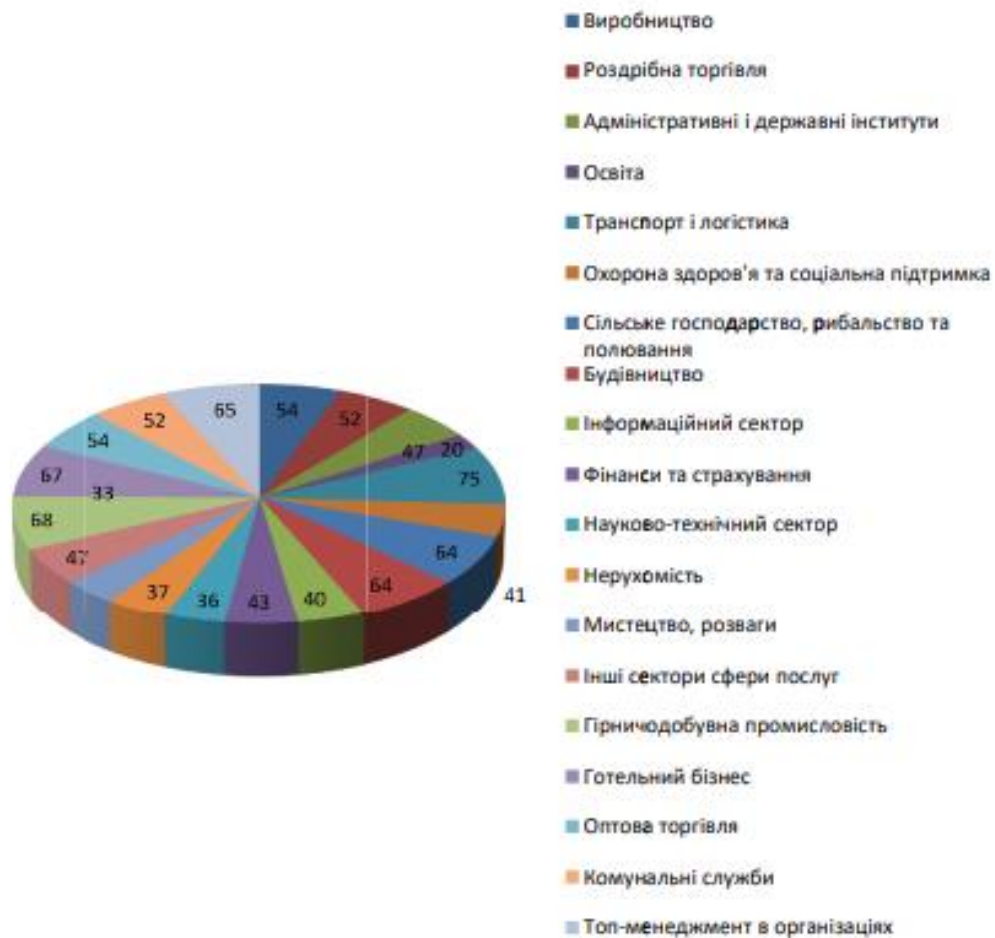


Рис. 2.9 - Галузі, які підлягають автоматизації в короткостроковій і середньостроковій перспективі на 2025 р., % [26]

Отже, за результатами аналізу даних, найбільший рівень автоматизації очікується в транспортному секторі (75%), гірничодобувній промисловості (68%) та готельному бізнесі (67%). Натомість сфера освіти зазнає найменших змін у напрямку автоматизації, що становить лише 20%.

Згідно з даними Всесвітнього економічного форуму (WEF), опублікованими у звіті "Майбутнє робочих місць 2020" (The Future of Jobs Report 2020), до 2025 року автоматизація, зумовлена технологічним розвитком, може призвести до скорочення близько 85 млн робочих місць. Водночас очікується створення 97 млн нових робочих місць, що на 36 млн менше в порівнянні з попереднім прогнозом. За даними Всесвітнього економічного форуму, до 2030 року понад 30% нинішніх робочих місць

можуть бути автоматизовані. Ці тенденції чітко демонструють зміни у розподілі праці між людьми та машинами [73].

Вже сьогодні в Україні активно впроваджуються автоматизовані склади та системи для обробки вантажів у портах. Наприклад, портові термінали вже використовують роботизовані системи для сортування вантажів, а в майбутньому планується збільшення використання автономних транспортних засобів на дорогах.

Українські підприємства, особливо у важкій промисловості та машинобудуванні, почали застосовувати роботизовані лінії та автоматизовані виробничі процеси. Це стосується таких галузей, як металургія, виробництво автозапчастин, а також текстильна промисловість. За даними Держкомстату, кількість підприємств, що впроваджують роботизовані лінії, автоматичні системи контролю та управління виробництвом, зросла на 15-20% за останнє десятиліття. Прослідковується збільшення використання робототехніки у металургійній галузі, де частка автоматизованих робочих місць зросла на 25% за останні 5 років. Слід наголосити на автоматизації в сільському господарстві через використання безпілотних літальних апаратів для моніторингу врожайності та автоматичних систем для посіву та обробки ґрунту, що дозволило збільшити продуктивність на 15-20%.

Це призводить до виникнення *іншої тенденції на ринку праці* — *зміни в попиті на робочу силу* (Додаток 1). В Україні зростає попит на працівників, які володіють цифровими навичками (Рис.2.10). Особливо це стосується професій у сфері програмування, дизайну, маркетингу та кібербезпеки.

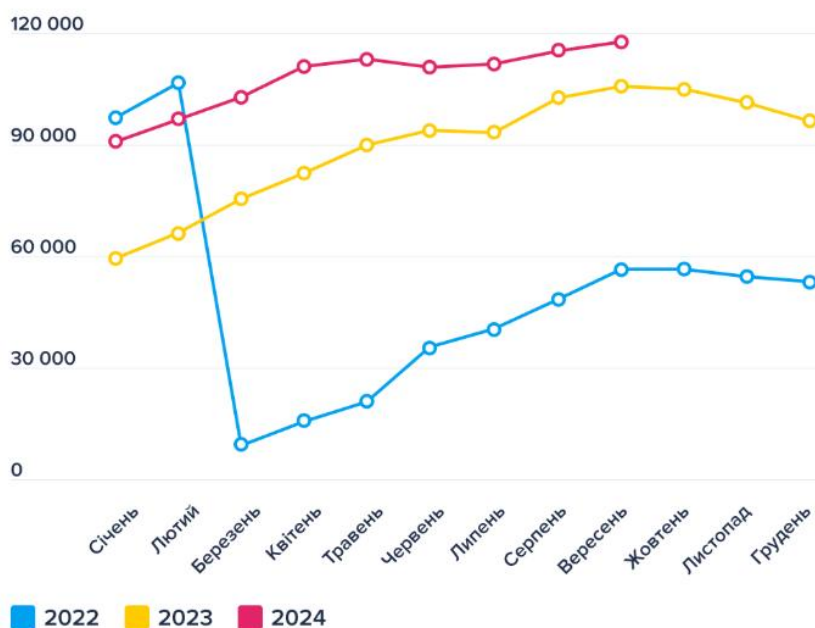


Рис. 2. 10 - Динаміка вакансій з січня 2022 до вересня 2024 року [16]

Все більше компаній надають перевагу жінкам під час відбору кандидатів з однаковими знаннями та навичками. Це зумовлено як впливом мобілізації чоловіків і положеннями Закону про мобілізацію, так і прагненням подолати гендерну дискримінацію, яка поступово відходить у минуле. Прогресивні роботодавці дедалі частіше спрямовують свої зусилля на досягнення гендерного паритету, зокрема у складі керівних органів. Серед компаній, що активно впроваджують принципи гендерної рівності, можна виділити «Укргідроенерго», Ferrexpo, ДТЕК, MetLife, Uklon, Projector, Drive Hub, ТОВ «Ліка-комфорт», ТОВ «Профі», ГО «Повертайся додому», Національний університет біоресурсів і природокористування України.

З початку повномасштабного вторгнення спостерігається зміна гендерного складу кандидатів на ринку праці: якщо раніше співвідношення становило 58% чоловіків і 42% жінок, то нині показники вирівнялися до 48% і 52% відповідно на користь жінок. Ця тенденція має всі шанси зберігатися у майбутньому, що свідчить про поступове домінування жінок серед кандидатів на ринку праці [61].

Наступною важливою *тенденцією на ринку праці є явище «пропозиції без попиту»*. Незважаючи на зміну структури зайнятості та зростання рівня безробіття, роботодавці продовжують стикатися з дефіцитом кваліфікованих кадрів. Ця проблема є актуальною для всіх регіонів України. Ситуацію додатково ускладнює дефіцит робочої сили, спричинений війною (Рис.2.11). Масова мобілізація, міграція населення за кордон, а також значні втрати на фронті створюють додатковий тиск на ринок праці, що унеможлиблює повноцінне задоволення потреб роботодавців навіть за умов наявності вакансій.

У травні 2024 року платформа Work.ua зафіксувала понад 113 000 вакансій — рекордний показник з початку повномасштабного вторгнення. Незважаючи на кількісне відновлення ринку праці, його структура та географія зазнали значних змін порівняно з довоєнним лютом 2022 року.

В умовах гострого дефіциту кадрів, коли пропозиція робочих місць перевищує кількість шукачів, показник конкуренції на вакансії різко знижується. Середня кількість відгуків на одну вакансію досягла найнижчого рівня за останні три роки, що створює серйозні труднощі для роботодавців у пошуку працівників.

За даними Міністерства економіки України, ринок праці стикається з дефіцитом кадрів, який становить майже 30%. Експерти підрахували, що для відновлення довоєнних темпів економічного зростання Україні необхідно залучити додатково близько 5 мільйонів працівників упродовж наступних десяти років [16].

Шукачів найбільше приваблюють вакансії в таких сферах, як ЗМІ, ІТ, топменеджмент, дизайн та маркетинг. Водночас роботодавці в вересні отримували найменше відгуків на вакансії в таких категоріях, як транспорт, готельний бізнес, будівництво, охорона та робочі спеціальності. Ця статистика підтверджує стійку тенденцію: шукачі роботи значно активніше відгукуються на вакансії, які передбачають можливість працювати онлайн. Нові реалії диктують ринку праці необхідність адаптації.

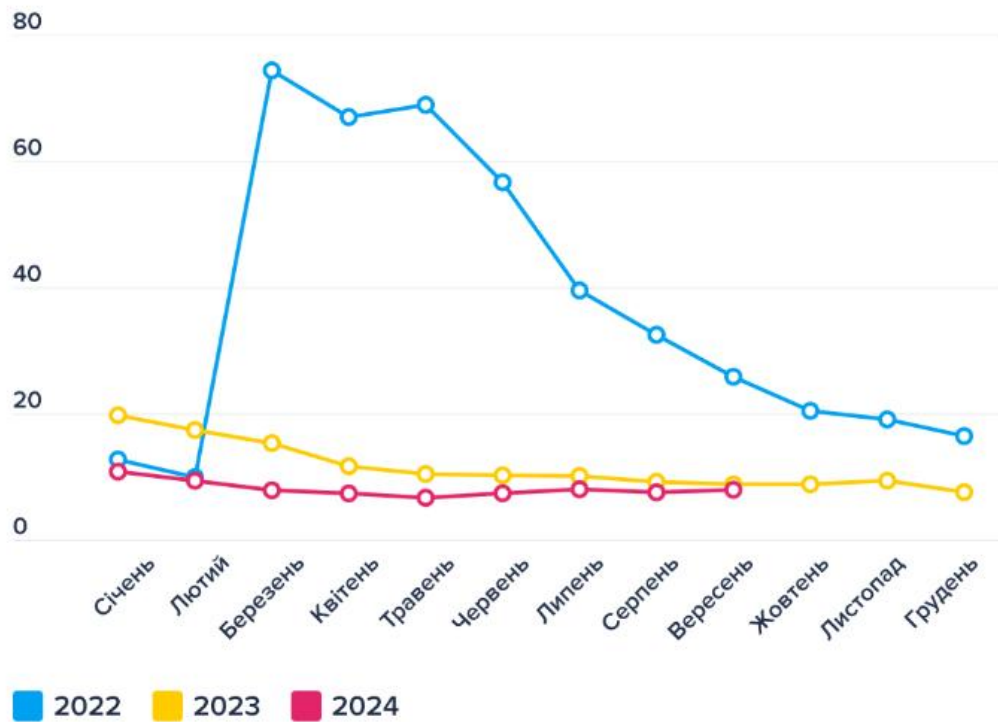


Рис.2.11 - Динаміка конкуренції на ринку праці серед шукачів роботи [16]

Сьогодні компанії змушені зосереджуватися на вирішенні проблеми дефіциту кадрів. Для цього впроваджуються різноманітні заходи, зокрема: перекваліфікація співробітників та перерозподіл обов'язків у колективі (53,5%), програми для молодих фахівців (32,6%), автоматизація процесів (23,9%), аутсорсинг (16%), програми для людей літнього віку (8,8%), наймання фахівців з інших країн (3,6%). Лише 17,8% опитаних компаній не застосовують жодного з цих методів, а 8,6% не стикаються з дефіцитом кадрів [70].

Ті організації, які першими зможуть перебудувати свої внутрішні процеси відповідно до цих викликів, зазнають найменших втрат і зможуть успішніше долати кризу.

Слід виділити ще одну *тенденцію* - зростання частки віддаленої роботи. Віддалена робота наразі займає близько 7% ринку праці, що означає, що лише така частка вакансій передбачає можливість працювати дистанційно.

Як правило, це стосується професій, пов'язаних із офісною діяльністю, таких як ІТ, маркетинг чи юриспруденція, які можна ефективно виконувати з дому. Натомість сфери, які потребують фізичної взаємодії, як-от ресторанний бізнес, виробництво чи медицина, залишаються залежними від присутності працівників на місці.

Попит на дистанційну роботу серед кандидатів значно зростає, і вакансії з такими умовами приваблюють у кілька разів більше відгуків, що дозволяє роботодавцям мати ширший вибір кандидатів. Для багатьох компаній це стає важливим інструментом у подоланні дефіциту кадрів, особливо в умовах війни, коли можливість працювати дистанційно дає доступ до спеціалістів із різних регіонів країни.

Дистанційний формат роботи залишає відчутний вплив пандемії, коли багато хто зрозумів переваги роботи з дому: економія часу на дорогу, кращий баланс між професійним і особистим життям. Через це люди неохоче повертаються до офісів, і навіть гібридна модель, яка передбачає часткову присутність в офісі, вже сприймається як менш бажаний варіант. У той же час дистанційна робота дозволяє залучати таланти незалежно від їхнього місця проживання, що розширює можливості як для кандидатів, так і для роботодавців [32].

Віддалена або дистанційна робота потребує професій, пов'язаних з цифровими технологіями. За даними платформи з працевлаштування, попит на програмістів, фахівців з кібербезпеки та розробників в Україні зріс на 30-40% за останні 2-3 роки. За статистикою, близько 20-25% всіх нових робочих місць, створених в Україні, пов'язані з цифровими технологіями та автоматизацією [16].

В Україні це призводить до значного скорочення попиту на робочі місця у виробничому секторі, але збільшує попит на фахівців у сфері штучного інтелекту, аналізу даних та кібербезпеки. Дослідження McKinsey Global Institute вказує, що цифрові навички є обов'язковими для понад 85% професій, що виникнуть у найближчі 10 років [92].

За звітом Міністерства цифрової трансформації, ІТ-сектор у 2023 році забезпечив 5% ВВП України, створивши понад 285 тисяч робочих місць. За даними, кількість інвестицій в українські стартапи в сфері технологій за останні кілька років збільшилась на 30-40% [64].

З початку 2024 року на ринку праці ІТ-сектора спостерігається зростання кількості вакансій, що перевищує показники, зафіксовані в попередні роки повномасштабної війни (рис. 2.12). У серпні 2024 року зафіксовано рекордну кількість відкритих вакансій — 5421 одиницю, що є найвищим показником за весь період повномасштабного російського вторгнення. Це спонукає роботодавців активно розробляти стратегії найму для залучення нових фахівців до галузі [35].

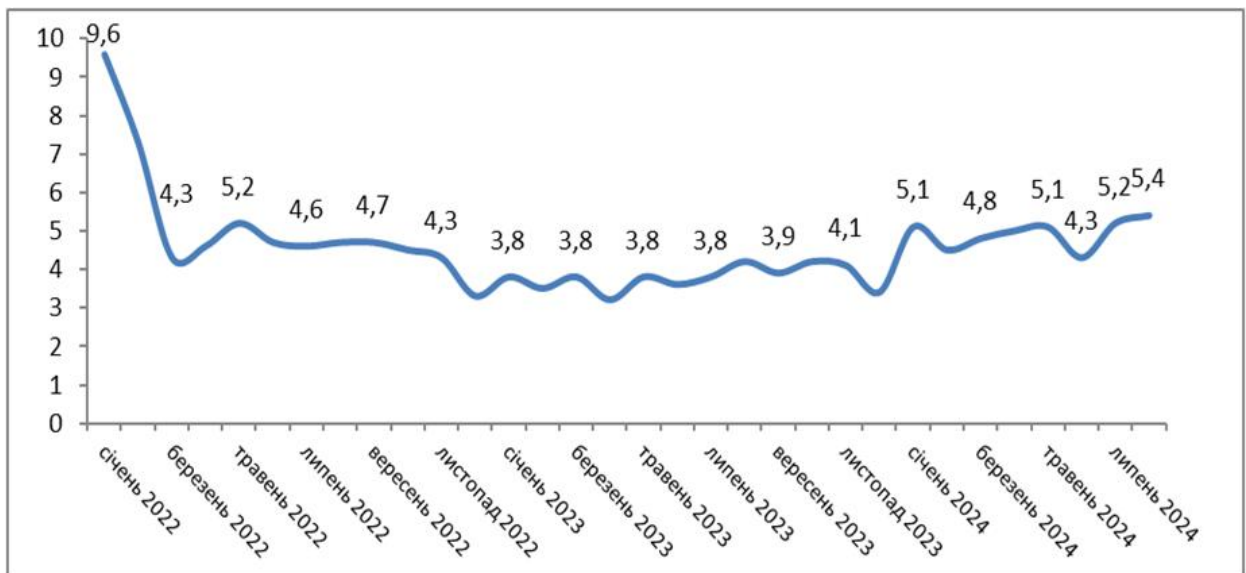


Рис. 2.12 - Загальна кількість вакансій на ринку праці ІТ-сектора в період січень 2022 – серпень 2024 рр., тис. од. [35].

Галузь ІТ залишається однією з найперспективніших в Україні з точки зору професійного розвитку, кар'єрного зростання та рівня доходів. За даними Державної служби статистики, у першому та другому кварталах 2024 року найвищу середню заробітну плату зафіксовано у сфері «Інформація та телекомунікації». У другому кварталі цього року вона становила 50 188 грн, що на 37% перевищує показник за аналогічний період попереднього року.

Така динаміка заробітних плат зумовлена впливом інфляції, рівнем конкуренції на ринку праці, інвестиційною привабливістю та активністю галузі [31, 36].

Серед ключових тенденцій сучасного ринку праці також виділяють демографічну трансформацію та зосередження на збереженні ментального здоров'я. Сьогодні роботодавці все більше усвідомлюють, що психологічний стан працівників є вирішальним для їхньої продуктивності. У 2024 році турбота про ментальне здоров'я стає одним із найактуальніших викликів (Рис.2.13). Ця проблема має глобальний характер — міжнародні дослідження свідчать, що люди по всьому світу стурбовані своїм майбутнім, чому сприяють, зокрема, масові скорочення персоналу у великих технологічних компаніях. В Україні ж ця проблема набуває особливої гостроти через складний контекст повномасштабного вторгнення.

Продуктивність багато в чому залежить від індивідуальних особливостей психіки, типу особистості та захисних механізмів людини. Однак існують загальні закономірності, які керівникам варто враховувати при ухваленні управлінських рішень. Згідно з опитуванням DOU у жовтні 2022 року, майже 58% із 15 000 ІТ-спеціалістів відзначили зниження продуктивності від початку повномасштабної війни в Україні.

До демографічної трансформації можна віднести *зростання кількості вразливих груп населення на ринку праці.* У сучасних умовах загострюються проблеми із забезпеченням зайнятості цих груп в Україні, що значно ускладнюється внаслідок кризових явищ, спричинених війною. Це суттєво обмежує можливості реалізації професійного потенціалу працівників через скорочення доступних вакансій. Найменш конкурентоспроможними на ринку праці стають представники вразливих груп, зокрема особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи (ВПО) та ветерани війни, чисельність яких продовжує зростати через наслідки воєнних дій.

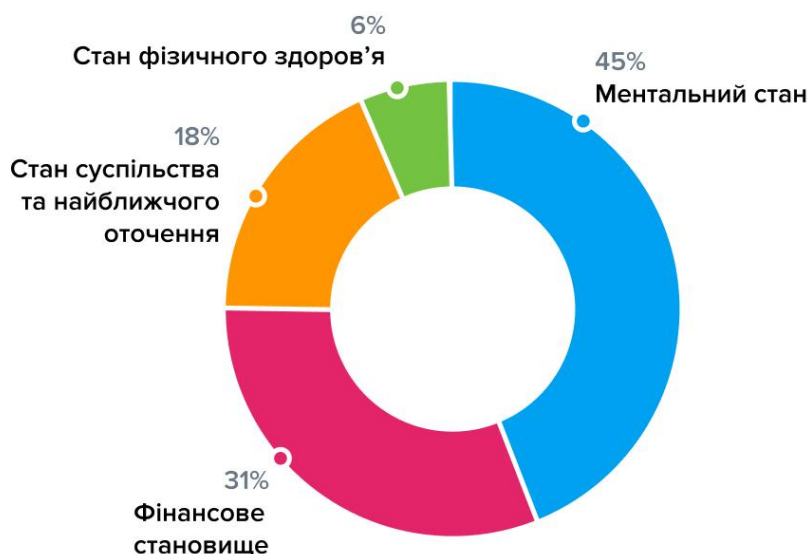


Рис.2. 13. Фактори, що впливають на продуктивність співробітників [16]

За даними Державної служби статистики та Міністерства у справах ветеранів, в Україні наразі проживають 2,7 млн осіб з інвалідністю серед цивільного населення і майже 500 тис. учасників бойових дій. Кількість осіб з інвалідністю, зокрема через наслідки повномасштабної агресії РФ, продовжуватиме збільшуватись унаслідок зростання рівня інвалідизації. Відповідно до статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», для працевлаштування таких осіб передбачено квоту в розмірі 4% від середньооблікової чисельності штатних працівників. Однак забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю ускладнюється через суттєве скорочення загальної кількості вакансій.

Не менш серйозною проблемою є працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (далі-ВПО), які змушені були змінити місце проживання через війну. За результатами опитування Міжнародної організації з міграції, станом на 23 січня 2023 року кількість ВПО в Україні становила 5,4 млн осіб.

Основними причинами низького рівня їхнього працевлаштування є: психологічні травми; невідповідність кваліфікацій ВПО потребам місцевих

ринків праці; обмежена кількість робочих місць, що часто не відповідають очікуванням за якістю; недостатньо розвинена система професійної перепідготовки; розрив між компетенціями ВПО та вимогами ринку праці в громадах, які їх приймають. Додатковими перешкодами є складний доступ до послуг догляду за дітьми та членами родини, які потребують підтримки, розрив між очікуваним рівнем заробітної плати та оцінкою компетенцій роботодавцями, а також бюрократичні труднощі. Усі ці фактори створюють серйозні ризики для успішної інтеграції ВПО, погіршують добробут домогосподарств і уповільнюють відновлення економіки країни.

Також важливим викликом для українського ринку праці є забезпечення зайнятості ветеранів війни. Згідно з результатами анонімного опитування, проведеного серед ветеранів і діючих військовослужбовців у лютому 2023 року («Портрет ветерана: Потреби ветеранів»), більшість опитаних орієнтовані на пошук роботи [62].

На сьогодні в базі Міністерства у справах ветеранів налічується понад мільйон ветеранів, і після завершення війни ця цифра може зрости до 3–4 мільйонів, що становитиме понад 10% населення України. Забезпечення їхньої зайнятості є важливим завданням у контексті адаптації ринку праці до сучасних і майбутніх викликів [58].

Можемо зробити висновок, що сучасні тенденції на ринку праці мають великий потенціал для трансформації ринку праці, створюючи нові можливості для гнучких робочих умов, зниження географічних бар'єрів і залучення вразливих груп. Однак цей процес супроводжується ризиками, такими як розмитість трудових відносин, загроза вигорання та відсутність соціальних гарантій. З точки зору держави, розвиток цифрової зайнятості є важливим інструментом для зниження рівня безробіття та створення нових робочих місць, що сприяє підвищенню мобільності робочої сили та зменшенню економічних і соціальних нерівностей. Важливо зазначити, що для ефективного використання переваг цифрової та продуктивної зайнятості

важливо розробити механізми регулювання, що забезпечать баланс між інтересами працівників, роботодавців і держави.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

3.1 Перспективи та потенціал цифрової й продуктивної зайнятості в Україні

Цифрова трансформація ринку праці не лише змінює форми зайнятості, але й створює нові професії, формує потребу в цифрових компетенціях і впливає на соціальний захист працівників.

Цифрова зайнятість, як одна з нових форм організації праці, має значний потенціал для трансформації ринку праці, зокрема завдяки гнучкості робочих умов та можливості оптимізувати співвідношення між робочим і вільним часом. Для працівників це відкриває перспективи розвитку, зокрема через мотивацію до підвищення ефективності праці та саморозвитку, а також завдяки зниженню географічних бар'єрів, що дозволяє залучити до ринку праці людей з різних регіонів та країн. Особливе значення має розширення можливостей для осіб з особливими потребами, жінок та молоді, а також зниження соціальних і економічних розривів між центром і периферією. Крім того, цифрова зайнятість дозволяє скоротити витрати на транспорт і логістику, що сприяє економії коштів та оптимізації робочих процесів.

Проте з появою нових можливостей виникають і численні ризики (Табл.3.1). Один із найбільших викликів – це нечіткий статус зайнятості, що ускладнює визначення прав і обов'язків працівників, а також створює умови для нелегальних трудових відносин. Підвищення конкуренції за робочі місця та ризик втрати соціальної ідентичності, викликані відсутністю регулярних комунікацій, можуть впливати на психоемоційний стан працівників.

Також є загроза розмивання кордонів між особистим та трудовим життям, що може призвести до вигорання та зниження якості праці. Водночас, ризик невиплати заробітної плати та порушення соціальних

гарантій залишаються суттєвими проблемами для працівників, що працюють в умовах цифрової зайнятості. Всі ці питання потребують подальшого вирішення, створення механізмів та інструментів розвитку зазначеної сфери.

Таблиця 3.1- Розвиток, ризики та потенціал цифрової зайнятості в Україні

<i>Категорія</i>	<i>Аспект</i>	<i>Приклад</i>
<i>Розвиток цифрової зайнятості</i>	Зростання ІТ-індустрії	Україна — один із лідерів Європи за кількістю ІТ-фахівців. Експорт ІТ-послуг у 2023 році перевищив \$7 млрд
	Поширення фрілансу	Українці активно працюють на глобальних платформах (Upwork, Fiverr). Україна — у топ-5 країн за темпами зростання доходів фрілансерів
	Підтримка стартап-екосистеми	Розвиток стартапів (Grammarly, Reface), підтримка акселераторами та венчурними фондами.
	Освітні ініціативи	Онлайн-курси (Prometheus, Coursera), програми держави ("Дія.Освіта") для навчання цифрових навичок
<i>Ризики цифрової зайнятості</i>	Нерівність доступу	Обмежений доступ до інтернету та технологій у сільських регіонах і серед вразливих груп населення
	Нестабільність доходів	Сезонність замовлень, відсутність соціальних гарантій для фрілансерів
	Конкуренція на глобальному ринку	Українські фахівці зіштовхуються з конкуренцією з працівниками інших країн, особливо Азії.
	Кіберзагрози	Ризики витоку даних і кібератак при віддаленій роботі.

Кінець таблиці 3.1

	Легалізація діяльності	Значна частка цифрових працівників працює неофіційно, що ускладнює сплату податків і соціальне забезпечення.
Потенціал цифрової зайнятості	Глобалізація ринку праці	Можливість працювати для іноземних компаній без міграції
	Розвиток креативної економіки	Потенціал у дизайні, розробці ігор, відеопродакшені тощо
	Підвищення кваліфікації	Доступ до онлайн-освіти дозволяє швидко адаптуватися до змін ринку.
	Створення нових робочих місць	Зростання електронної комерції та автоматизація сприяють появі нових можливостей.
	Державна підтримка	Програми, такі як "Дія.City", стимулюють розвиток ІТ та створення конкурентних умов для бізнесу

Джерело: [58]

З точки зору держави, розвиток цифрової зайнятості є важливим інструментом для зниження рівня безробіття та створення нових робочих місць, що сприяє підвищенню мобільності робочої сили та зменшенню економічних і соціальних нерівностей. Важливою є роль цифрової зайнятості в створенні сучасного ринку праці, який дозволяє забезпечити доходами різні групи населення [48].

Проте для держави виникають значні ризики, зокрема довгострокове безробіття, руйнування традиційних видів зайнятості та порушення суспільних зв'язків. Складність контролю та регулювання трудових відносин у цифровій економіці може призвести до зниження соціальної захищеності працівників і порушення прав, що вимагає удосконалення інститутів зайнятості та ефективної політики державного регулювання. Окрім того, існують ризики втрат обов'язкових внесків до бюджету та позабюджетних фондів, що негативно позначається на фінансовій стабільності держави [25].

Для роботодавців цифрові технології відкривають нові можливості щодо оптимізації організаційної структури, підбору кваліфікованих кадрів та

скорочення витрат на виробництво. Можливість наймати співробітників з інших регіонів або країн дає змогу зменшити витрати на утримання офісів та інші адміністративні видатки.

Водночас, це може призвести до зниження мотивації працівників, якщо їхня робота не має чіткої матеріальної чи соціальної оцінки, а також спричинити проблеми через невідповідність навичок працівників вимогам роботодавців. Крім того, відсутність прямого контролю за якістю роботи може призвести до зниження ефективності праці та посилення поляризації на ринку праці.

Слід зазначити, що стратегічними пріоритетами розвитку України також є продуктивна зайнятість, яка забезпечує економічне зростання, соціальну стабільність та конкурентоспроможність на глобальному ринку (Табл. 3.2). Це включає створення високопродуктивних робочих місць, підтримку інноваційних секторів, стимулювання малого та середнього бізнесу, а також інвестування у розвиток людського капіталу через сучасну освіту та перекваліфікацію.

Таблиця 3.2 - Розвиток, ризики та потенціал продуктивної зайнятості в Україні

<i>Категорія</i>	<i>Аспект</i>	<i>Приклад</i>
<i>Розвиток продуктивної зайнятості</i>	Розвиток високотехнологічних галузей	Зростання ІТ-індустрії, виробництва дронів, біотехнологій та інших інноваційних секторів.
	Підтримка малого та середнього бізнесу	Державні програми мікrokредитування та гранти для розвитку підприємництва.
	Залучення до сучасних виробничих процесів	Інвестиції в автоматизацію та роботизацію виробництва у промисловості та агросекторі.
	Освітні програми для підвищення кваліфікації	Навчання за державною ініціативою "Дія.Освіта" та приватними платформами (Prometheus, Coursera).

Кінець таблиця 3.2

	Розвиток креативних індустрій	Активізація дизайну, медіа, кіноіндустрії та інших сфер креативної економіки.
<i>Ризики продуктивної зайнятості</i>	Відтік кадрів за кордон	Висококваліфіковані працівники виїжджають у пошуках кращих умов роботи та життя.
	Тіньова зайнятість	Значна частина економічно активного населення працює без офіційного оформлення, без соціальних гарантій.
	Нерівність доступу до можливостей	Регіональна нерівність у доступі до роботи, освіти та інфраструктури.
	Недостатнє фінансування освіти	Брак ресурсів для сучасних навчальних програм, особливо у регіонах.
	Технологічна заміна працівників	Автоматизація може скоротити кількість робочих місць у традиційних галузях.
<i>Потенціал продуктивної зайнятості</i>	Інтеграція до світової економіки	Можливість працювати для глобальних компаній і брати участь у міжнародних виробничих ланцюгах.
	Розвиток підприємництва	Зростання кількості стартапів та можливості для самозайнятості.
	Інноваційна освіта	Доступ до сучасних онлайн-курсів, сертифікаційних програм та міжнародного досвіду.
	Збільшення робочих місць у креативній економіці	Розвиток ігор, відеопродакшену, дизайну та інших цифрових сфер.
	Державна підтримка	Програми розвитку регіонів, стимулювання працевлаштування молоді та ветеранів.

Джерело: [58]

Першими, хто використовує потенціал цифрової та продуктивної зайнятості це ІТ-бізнеси. В умовах сьогодення вони змушені були адаптувати операційну та стратегічну діяльність під нові воєнні та економічні реалії. Глобальні зміни підкреслюють, що відповідно до аналітики McKinsey, основними аспектами резильєнтності ІТ-компаній є:

Фінансова стійкість: ІТ-компанії мають балансувати короткострокові та довгострокові фінансові цілі, забезпечуючи надійний капітал і ліквідність. Це дозволяє їм витримувати різке падіння доходів, зростання витрат або

складнощі із залученням інвестицій чи кредитів. Високий рівень фінансової резильєнтності зазвичай досягається через зростання доходів, а не лише контроль витрат, що сприяє підвищенню маржинальності.

Операційна стійкість: Уміння підтримувати безперебійність сервісу та постачання, адаптуватися до коливань попиту, забезпечуючи високу якість роботи навіть за умов перебоїв. Це включає оптимізацію процесів, інтеграцію резервних систем і створення гнучкої інфраструктури.

Організаційна стійкість: Здатність ІТ-компаній залучати таланти, розвивати їх та перекваліфіковувати відповідно до нових потреб. Особливий акцент робиться на розвитку ключових компетенцій, які відповідають стратегічним цілям бізнесу, що дозволяє компаніям швидко адаптуватися до змін.

Репутаційна стійкість: Формування та підтримка узгодженої місії, цінностей і цілей, що лежать в основі діяльності компанії. Гнучка і прозора комунікація бренду, а також адекватна реакція на критику забезпечують високий рівень довіри клієнтів і партнерів.

Стійкість бізнес-моделі: Уміння адаптувати бізнес-модель до кризових умов, враховуючи зміни у клієнтському попиті, конкурентному середовищі, технологіях та регуляторному полі. Це дозволяє ІТ-компаніям залишатися конкурентоспроможними навіть у динамічному й невизначеному середовищі [65, 92].

Отже, ІТ-бізнеси стали першопрохідцями у використанні потенціалу цифрової та продуктивної зайнятості, демонструючи адаптивність до сучасних викликів. Завдяки фокусу на фінансовій, операційній, організаційній, репутаційній та бізнес-стійкості, вони забезпечують свою конкурентоспроможність навіть у складних умовах. Це підтверджує, що інноваційність, гнучкість і стратегічний підхід є ключовими факторами успіху у цифровій економіці.

Уряд також намагається реагувати на сучасні тенденції ринку праці, активно впроваджуючи ініціативи для розвитку цифрової та продуктивної

зайнятості. Це включає створення сприятливих умов для ІТ-бізнесу, підтримку перекваліфікації кадрів, розширення доступу до цифрових технологій та стимулювання інновацій. Такі дії дозволяють адаптувати ринок праці до нових викликів, підвищити його конкурентоспроможність і залучити більше громадян до високопродуктивної діяльності. Підтримка цифрової та продуктивної праці урядом передбачає такі напрямки:

Розвиток інфраструктури. Уряд працює над розширенням доступу до якісного інтернету, особливо у сільських і віддалених регіонах, завдяки програмам, таким як "Інтернет-субвенція". Цифровізація державних послуг через проєкт "Дія" сприяє ефективнішій взаємодії громадян з державними органами та заощадженню часу.

Освіта та перекваліфікація. Ініціатива "Дія.Освіта" пропонує курси для розвитку цифрових навичок, навчання програмуванню та роботи з даними. Слід наголосити на створенні приватних навчальних закладів і платформ, що спеціалізуються на підготовці фахівців з програмування, веб-дизайну, UX/UI дизайну, тестування програмного забезпечення (наприклад, SoftServe IT Academy, Lviv IT School). Онлайн-курси та платформи, як Coursera, Udemy, Prometheus, на яких можна отримати сертифікацію в різних галузях ІТ.

Регуляторна підтримка. У рамках спеціального режиму "Дія.City" впроваджена інноваційна податкова система, яка знижує податкове навантаження на ІТ-компанії та спрощує ведення бізнесу. Спрощення процедур для реєстрації фізичних осіб-підприємців (ФОП) сприяє легалізації доходів фрілансерів [72].

Підтримка бізнесу та інновацій. Держава надає фінансову допомогу стартапам через гранти та доступ до акселераторів і венчурних фондів, зокрема через Український фонд стартапів. Також створюються сприятливі умови для міжнародних ІТ-компаній, які прагнуть розвивати свої офіси в Україні [47].

Заохочення креативної економіки. Розвиваються креативні індустрії, включаючи дизайн, розробку ігор і медіапроекти, за допомогою фінансування, грантів і освітніх ініціатив. Україна бере участь у міжнародних IT-форумах та виставках для популяризації своїх цифрових продуктів за кордоном [3].

Безпека та захист даних. Уряд посилює кібербезпеку, створюючи умови для захисту бізнесу та працівників від кібератак. Також розробляються механізми протидії цифровому шахрайству для прозорих розрахунків і захисту прав фрілансерів [64].

Інтеграція з ЄС та міжнародними ринками. Українське законодавство гармонізується з європейськими стандартами у цифровій сфері. Завдяки участі у міжнародних проєктах і програмах, українські фахівці та компанії отримують доступ до глобальних ринків, що сприяє їхній інтеграції у світову економіку.

Відповідно до Стратегії зміни майбутнього. Україна 2030, однією із цілей є зростання зайнятості (рис. 3.1).

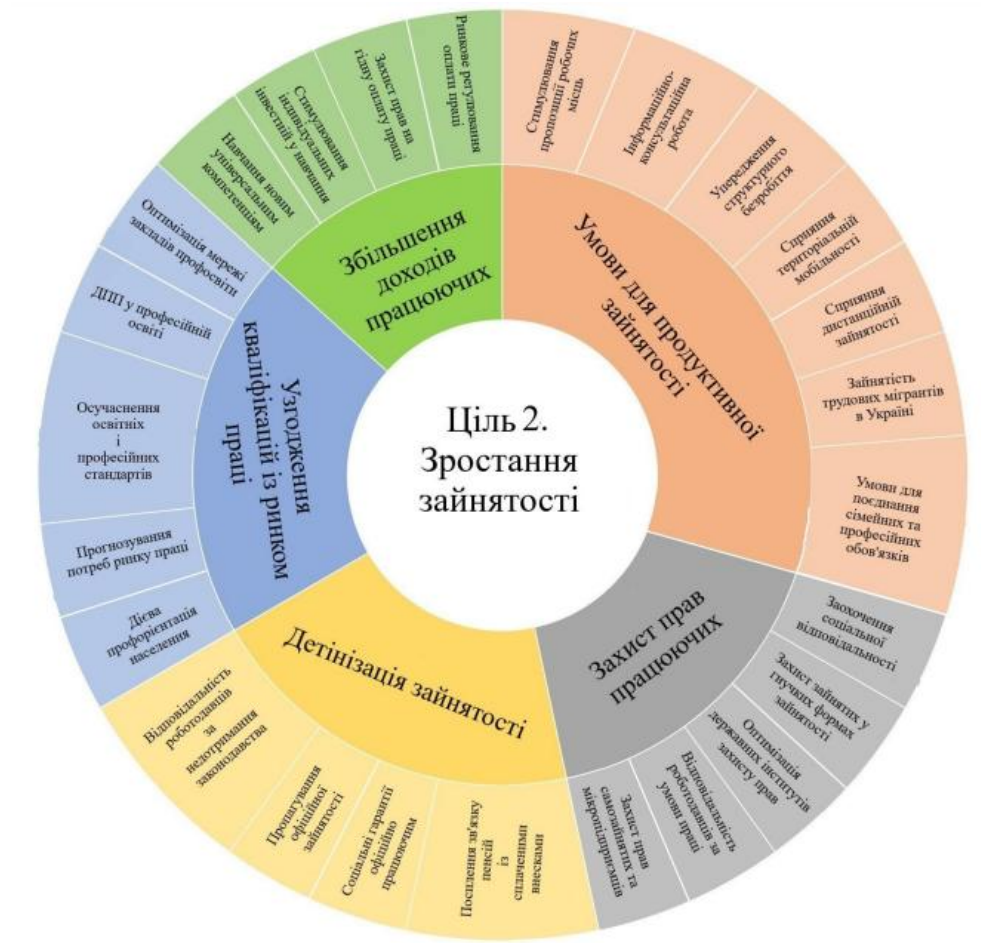


Рис.3.1 - Зміцнення добробуту через розширення можливостей для продуктивної зайнятості в умовах динамічних змін на ринку праці [33].

Основними викликами для досягнення продуктивної зайнятості є бідність працюючого населення, спричинена низьким рівнем оплати праці, що демотивує до активного працевлаштування. Застаріле трудове законодавство не відповідає сучасним реаліям і обмежує гнучкість ринку праці, ускладнюючи адаптацію до нових умов. Неформальна зайнятість значною мірою позбавляє працівників соціального захисту та стабільності, а кваліфікаційні дисбаланси, викликані невідповідністю системи освіти потребам ринку праці, послаблюють можливості ефективної інтеграції кадрів. Крім того, міграція трудового та інтелектуального потенціалу з країни послаблює її економічну конкурентоспроможність.

Водночас існують важливі передумови для змін. Поступове підвищення мінімальної заробітної плати може стати основою для зростання доходів працюючих та економічної активності. Розвиток сучасних форм

дистанційної зайнятості та індивідуальних трудових відносин підвищує гнучкість ринку праці, тоді як повернення трудових мігрантів, які мають досвід роботи за кордоном і фінансові ресурси, відкриває перспективи для створення нового бізнесу. Значна кількість підприємців із базовими навичками ведення бізнесу формує сприятливі умови для розвитку самозайнятості та створення нових робочих місць, що в сукупності сприяє підвищенню рівня добробуту населення [33].

Отже, цифрова та продуктивна зайнятість відкривають значні можливості для трансформації ринку праці завдяки гнучкості робочих умов, усуненню географічних бар'єрів і розширенню доступу до роботи для вразливих груп населення. Вона сприяє підвищенню ефективності праці, стимулює саморозвиток і зменшує соціально-економічні розриви. Разом із тим, така зайнятість несе ризики, пов'язані з нечітким статусом працівників, психоемоційними викликами та новими викликами. Для максимізації її потенціалу та мінімізації негативних наслідків важливо розробляти ефективні механізми регулювання й підтримки, які враховуватимуть інтереси працівників, роботодавців та держави.

3.2 Пріоритетні напрями удосконалення державної політики зайнятості в Україні

Нові тенденції та тривала війна суттєво впливає на економічну систему України в цілому та ринок праці зокрема. Згідно з проведеним нами аналізом, ринок праці в Україні за час повномасштабної війни зазнав значних змін як у структурному, так і в географічному аспектах. Проте, попри умови турбулентності та невизначеності, він поступово адаптується та відновлюється, реагуючи на нові виклики й потреби.

Останнім часом тема зайнятості стала об'єктом активних дискусій серед науковців, експертів і практиків. Найбільший акцент робиться на необхідності створення нових робочих місць як найдієвішого інструменту

стабілізації економіки та ринку праці. У контексті війни створення робочих місць має більш вагоме інституційне значення, ніж реформи у судовій, правоохоронній, банківській чи антикорупційній сферах. Адже подальше впровадження ринкових реформ буде малоефективним, якщо значна частина населення залишатиметься безробітною, із доходами, значно нижчими за рівень сусідніх країн, і з посттравматичними наслідками пережитої війни [12].

Держава відіграє ключову роль у регулюванні зайнятості населення, впроваджуючи механізми та інструменти для розвитку ринку праці відповідно до сучасних тенденцій. Основні напрями державної політики у сфері зайнятості закладені в конкретних стратегіях та програмах, спрямованих на підтримку працевлаштування та розвиток ринку праці.

Як було зазначено в попередньому розділі, основні напрями державної політики зайнятості зосереджені на створенні нових робочих місць, підтримці малого та середнього бізнесу, а також розвитку інноваційних вакансій у цифрових і технічних галузях. Важливим завданням є підвищення продуктивності праці через інвестиції в інфраструктуру, аграрний сектор і промисловість, а також сприяння розвитку креативної економіки.

Держава приділяє увагу підтримці фрілансерів і гнучких форм зайнятості, забезпечуючи правовий захист цифрових працівників та впроваджуючи спеціальні податкові режими, як «Дія.City». Також значний акцент робиться на формалізації трудових відносин, зокрема через спрощення процедур реєстрації бізнесу та працевлаштування [34].

Держава активно працює над залученням інвестицій та стимулюванням підприємницької активності, зокрема через інвестиції в інфраструктуру та промисловість. Особлива увага приділяється секторам, які створюють нові робочі місця, як енергетика, будівництво та транспорт. Водночас створюються сприятливі умови для розвитку інноваційного бізнесу, включаючи стартап-інкубатори, науково-дослідні центри та спеціальні податкові режими для високотехнологічних компаній [21]

У сфері підвищення кваліфікації та освіти держава впроваджує програми перекваліфікації та професійного розвитку, які орієнтовані на здобуття сучасних навичок, затребуваних в економіці знань, як-от ІТ, цифрові технології, робототехніка та інженерія. Для забезпечення доступу до навчання використовуються онлайн-освітні платформи, що охоплюють людей різних вікових категорій і соціальних груп. Також реалізуються програми з підвищення цифрової грамотності, які сприяють освоєнню громадянами сучасних технологій і онлайн-інструментів для працевлаштування та професійного розвитку [58].

Забезпечення належного рівня зайнятості молоді є одним із ключових завдань державної політики. Молоде покоління характеризується високим трудовим потенціалом, що робить його критично важливим для економічного розвитку та соціальної стабільності. Молодь відрізняється адаптивністю до змін, високою соціальною мобільністю, здатністю до професійного розвитку та мотивацією до отримання власного доходу.

У контексті війни та повоєнного відновлення активна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для збільшення зайнятості серед молоді. Це можливо завдяки розробці інтегрованої системи регулятивних, стимулювальних і мотиваційних заходів, зокрема:

- забезпечення молоді можливістю отримання першого робочого місця;
- модернізація системи професійної освіти, підготовки та перепідготовки кадрів;
- впровадження гнучких форм зайнятості;
- стимулювання попиту на робочу силу через формування державного замовлення на стратегічно важливі професії;
- заохочення роботодавців до працевлаштування молодих фахівців;
- розвиток державної підтримки молодіжного підприємництва як засобу зменшення рівня безробіття та трудової міграції серед молоді.

Реалізація таких заходів сприятиме інтеграції молоді в економічне життя країни, зменшенню рівня безробіття та забезпеченню стійкого економічного зростання [21].

Для зменшення дефіциту робочої сили в нинішніх умовах існують значні резерви. Один із найважливіших – це внутрішньо переміщені особи (ВПО), рівень зайнятості яких в Україні залишається низьким. Так, станом на квітень 2024 року в країні налічувалося 2,1 млн працездатних ВПО, але лише 800 тис. з них були офіційно працевлаштовані [68].

Зростання рівня зайнятості ВПО залежить як від економічного відновлення та створення нових робочих місць, так і від впровадження спеціальних заходів для їх підтримки на ринку праці. Це можуть бути програми громадських робіт, розвиток інфраструктури для дистанційної роботи й навчання тощо. Необхідною є організація масштабної перекваліфікації переселенців, адже багато робочих місць було втрачено через війну, але процес відбудови країни створить нові можливості для працевлаштування [21].

Водночас професійне навчання має враховувати специфіку ринку праці регіонів, куди перемістилися люди. Доцільно запроваджувати модульні навчальні програми для швидкої перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників, розширювати дуальну освіту й програми навчання на робочому місці в співпраці з місцевим бізнесом.

Зазначимо, що на сьогодні Україна не має окремої повноцінної національної стратегії цифрової чи продуктивної зайнятості, але є багато ініціатив і програм орієнтовані на розвиток цих напрямів.

Згідно зі *Стратегією демографічного розвитку України на період до 2040 року*, однією зі стратегічних цілей є залучення до ринку праці максимальної кількості працездатних громадян. Для досягнення цієї мети передбачено низку заходів, зокрема:

– Регулярний моніторинг поточного стану ринку праці, прогнозування попиту та пропозиції, а також адаптація освітніх програм до актуальних потреб ринку.

– Сприяння поверненню до активної трудової діяльності окремих категорій населення, таких як особи з інвалідністю, люди похилого віку, внутрішньо переміщені особи (ВПО) та ветерани.

– Підвищення рівня працевлаштування молоді одразу після завершення навчання шляхом забезпечення відповідності знань і навичок сучасним вимогам роботодавців.

Ці заходи спрямовані на зміцнення трудового потенціалу країни та створення умов для сталого розвитку ринку праці.

Згідно зі *стратегією* «Україна 2030. Стратегії зміни майбутнього», основними напрямками та пріоритетами розвитку зайнятості є:

1. *Створення сприятливих умов для забезпечення продуктивної зайнятості. Ключові завдання:*

– Розроблення системних стимулів для збільшення кількості робочих місць у приватному секторі економіки, а також стимулювання самозайнятості.

– Запровадження ефективних механізмів інформаційної та консультаційної підтримки працевлаштування для різних демографічних та професійних груп, включаючи молодь, осіб передпенсійного та пенсійного віку.

– Забезпечення компенсаційних заходів для працівників, які вивільняються внаслідок структурних змін економіки.

– Сприяння територіальній мобільності трудових ресурсів через розбудову транспортної інфраструктури та розвиток соціального житла.

– Інтеграція дистанційної зайнятості як механізму підвищення гнучкості ринку праці.

- Розроблення інституційних умов для гармонізації професійної діяльності та сімейних обов'язків, включаючи вдосконалення трудового законодавства та розвиток соціальної інфраструктури.

- Впровадження регіональних програм розширення зайнятості у зонах із високим рівнем трудової міграції.

2. Сприяння підвищенню доходів працюючого населення. Ключові завдання:

- Удосконалення ринкових механізмів регулювання оплати праці для підвищення її стимулюючої ролі у зростанні продуктивності та ефективності виробництва.

- Законодавче забезпечення права працівників на справедливу оплату.

- Формування стимулів для інвестицій у навчання протягом усього життя та професійну підготовку.

- Розширення практик навчання працівників універсальним компетенціям, таким як цифрові навички та навички міжособистісної комунікації.

3. Детинізація зайнятості та повернення населення до формального сектору економіки. Ключові завдання:

- Посилення відповідальності роботодавців за дотримання законодавства щодо найманих працівників.

- Проведення соціальних кампаній із популяризації формальної зайнятості та підвищення обізнаності про ризики неформальної роботи.

- Розширення соціальних гарантій для працівників у формальному секторі.

- Прискорення пенсійної реформи для забезпечення тісного зв'язку між розміром пенсій і сплаченими страховими внесками.

4. Узгодження професійної та кваліфікаційної підготовки з потребами ринку праці. Ключові завдання:

- Актуалізація освітніх стандартів і формування державного та регіонального замовлення на професійну підготовку відповідно до прогнозів ринку праці.
- Оптимізація мережі закладів професійно-технічної освіти відповідно до регіональних потреб ринку праці.
- Підвищення якості освітніх послуг у сфері професійної підготовки шляхом залучення приватного сектору до розробки програм та інвестицій.
- Розвиток інформаційно-аналітичної бази для прогнозування попиту на ринку праці через створення регіональних обсерваторій ринку праці.
- Формування системи професійної орієнтації, особливо орієнтованої на молодь.

5. Удосконалення трудового законодавства та захист прав працюючих.

Ключові завдання:

- Заохочення соціальної відповідальності роботодавців у підготовці та перекваліфікації працівників відповідно до нових кваліфікаційних вимог.
- Вдосконалення механізмів використання гнучких форм зайнятості з дотриманням соціальних гарантій.
- Оптимізація діяльності державних інститутів, які забезпечують реалізацію трудових прав.
- Посилення відповідальності роботодавців за дотримання норм безпеки праці та своєчасну оплату.
- Створення системи базового соціального захисту для самозайнятих осіб і суб'єктів мікропідприємництва [33].

Уряд України затвердив низку інших стратегій, спрямованих на розвиток цифрової та продуктивної зайнятості, що визначають основні напрями політики та підтримки ринку праці. Слід виділити наступні:

– *Концепція розвитку цифрових компетентностей до 2025 року.* Схвалена 3 березня 2021 року, ця концепція передбачає навчання 6 мільйонів українців цифровій грамотності протягом трьох років. Для досягнення цієї мети створено національну онлайн-платформу «Дія. Цифрова освіта», яка пропонує понад 50 освітніх серіалів із цифрових навичок.

– *Стратегія розвитку Державної служби зайнятості на 2022–2024 роки.* Стратегія передбачає трансформацію Державної служби зайнятості у сучасний цифровий сервіс. Основними завданнями є підвищення ефективності надання послуг, підтримка безробітних громадян та впровадження новітніх технологій у роботу установи [36].

– *Глобальна інноваційна візія України 2030.* Презентована в грудні 2023 року, ця стратегія спрямована на розвиток інноваційних технологій та цифрової трансформації у внутрішньо- та зовнішньополітичному контекстах. Основний акцент зроблено на використанні сучасних технологій для підвищення конкурентоспроможності України на глобальному ринку.

– *Стратегія відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва (МСП) на період до 2027 року.* Схвалена у жовтні 2024 року, стратегія спрямована на підтримку малого і середнього бізнесу через цифровізацію. Основними результатами має стати створення нових робочих місць і підвищення продуктивності праці.

Представлені стратегії та інші ініціативи (Додаток Б) демонструють прагнення уряду України впроваджувати цифрові технології у всі сфери економічної та соціальної діяльності, сприяючи зміцненню конкурентоспроможності країни на світовому ринку праці.

Варто зазначити, що окремі з наведених стратегій можуть мати часткове перетинання за напрямками діяльності, зокрема у сферах цифровізації, підтримки підприємництва та розвитку людського капіталу. Однак у державному управлінні таке явище не завжди є недоліком. Спільними пріоритетами цих стратегій є цифровізація, розвиток людського

капіталу та підтримка підприємництва. Водночас кожна стратегія зосереджена на своєму унікальному аспекті. Чітке визначення завдань для кожної з них може сприяти уникненню дублювання під час їх реалізації.

Отже, на сьогодні в Україні діє розгалужена законодавча база та окремі стратегії, що визначають державну політику у сфері зайнятості та розвитку трудового потенціалу. Проте затвердженої єдиної концепції зайнятості на поточний період немає. Концепція зайнятості в умовах цифровізації та економічних трансформацій – це вплив глобальних та внутрішніх змін на політику зайнятості в Україні, зокрема на фоні війни, відновлення економіки, цифровізації та автоматизації. Розробка і затвердження сучасної концепції зайнятості є необхідним кроком для уряду України, з огляду на актуалізацію викликів сучасності, формування цілісної стратегії. Єдина концепція забезпечить узгодженість між різними державними програмами, стратегіями та законами у сфері зайнятості, професійної підготовки, соціального захисту та економічного розвитку.

3.3 Забезпечення охорони праці в умовах цифрової зайнятості

Цифрова трансформація економіки докорінно змінює підходи до організації праці, створюючи нові можливості для розвитку продуктивності, але водночас породжуючи низку викликів у сфері охорони праці. У таких умовах значення охорони праці зростає, оскільки традиційні ризики доповнюються специфічними загрозами, характерними для цифрової зайнятості.

Цифровізація змінює формат праці, збільшуючи популярність дистанційної роботи, гнучких графіків і платформної зайнятості. Відсутність фізичного контролю за робочим середовищем вимагає нових підходів до охорони праці, зокрема:

- забезпечення безпечних умов праці в домашніх офісах;

— розробки стандартів для гібридних і дистанційних форматів роботи.

Ефективна охорона праці в умовах цифровізації сприяє підвищенню продуктивності праці завдяки створенню комфортних і безпечних умов; зменшенню рівня професійних захворювань і травматизму; забезпеченню балансу між роботою та особистим життям працівників.

В умовах цифрової економіки роботодавці несуть нову відповідальність за охорону праці, що є важливим компонентом корпоративної соціальної відповідальності. Це включає:

- створення безбар'єрних умов для працівників із особливими потребами;
- впровадження програм психологічної підтримки;
- використання цифрових інструментів для моніторингу та запобігання ризикам [49].

Цифрова трансформація вимагає адаптації національної законодавчої бази до нових реалій. Це включає оновлення стандартів охорони праці для дистанційної зайнятості та забезпечення прав працівників на безпечні умови в цифровому середовищі. Цифрова зайнятість охоплює всі форми трудової діяльності, що здійснюються із застосуванням цифрових технологій, включаючи дистанційну роботу, фріланс, роботу через платформи (наприклад, Uber, Upwork) і інші форми зайнятості, які виникли завдяки цифровій трансформації. Згідно з дослідженням Міжнародної організації праці (МОП), цифрова зайнятість розглядається як частина більш широкого явища цифровізації праці, яке впливає на робочий процес, зокрема через автоматизацію, використання платформ і зміну трудових відносин [83].

Цифрова зайнятість створює нові виклики для охорони праці. Міжнародні експерти виділяють специфічні загрози, серед яких:

- *Ергономічні ризики*: тривала робота за комп'ютером може спричинити порушення постави, проблеми з зором і синдром зап'ястного каналу [102].

— *Психосоціальні ризики*: відчуття ізоляції, емоційне вигорання та перевтома через розмиття меж між роботою і особистим життям [83].

— *Кібербезпека*: загрози безпеці особистих даних та інформації, що обробляється працівниками, стають актуальними в умовах віддаленої роботи [76].

Цифрова зайнятість змінює традиційні уявлення про робоче місце. Домашні офіси, коворкінг чи віддалені локації стають новими зонами праці, але часто не відповідають стандартам охорони праці. В умовах цифрової зайнятості роль роботодавця як гаранта безпечних умов праці стає менш очевидною, особливо для самозайнятих або працівників платформ [74].

Для забезпечення охорони праці в умовах цифрової зайнятості необхідно: адаптувати законодавство, зокрема щодо віддаленої роботи та цифрових платформ; впроваджувати освітні програми з безпеки праці для працівників цифрового сектору; створювати стандарти для організації безпечних домашніх офісів.

Відповідно до міжнародного досвіду, країни з розвиненою економікою активно впроваджують інноваційні підходи для забезпечення безпеки праці в умовах цифрової трансформації.

Європейський Союз регулює питання охорони праці через Рамкову директиву 89/391/ЄЕС, яка встановлює загальні принципи захисту працівників, включаючи цифрову зайнятість. У 2021 році ЄС прийняв нову стратегію охорони праці, яка акцентує увагу на:

- Захисті здоров'я працівників, які працюють віддалено.
- Розробці стандартів для безпечного використання цифрових технологій на робочих місцях.
- Управлінні психосоціальними ризиками, пов'язаними з дистанційною роботою та цифровізацією [77].

ЄС підтримує впровадження законодавства щодо права на відключення (*right to disconnect*), яке спрямоване на зменшення впливу постійної доступності працівників на їхнє здоров'я.

У США регулювання охорони праці здійснюється Національним інститутом охорони праці (NIOSH). У контексті цифрової економіки NIOSH розробляє рекомендації щодо: ергономічних стандартів для працівників, які працюють за комп'ютером; інструментів моніторингу стану здоров'я працівників із використанням цифрових технологій [94]. Інноваційними рішеннями уряду США є упровадження програм підтримки ментального здоров'я для віддалених працівників та розробка стандартів для використання штучного інтелекту в моніторингу умов праці.

Японія має одні з найжорсткіших норм щодо регулювання робочого часу для запобігання надмірному навантаженню (каросі). У цифровій економіці ці норми адаптовані до дистанційної зайнятості шляхом моніторингу робочого часу через цифрові платформи та створення програм для підтримки балансу між роботою та особистим життям. Японія активно впроваджує автоматизовані системи для оцінки ризиків на робочих місцях, що включає використання інтернету речей (IoT) та великих даних [93].

Австралія розробила *Work Health and Safety Strategy 2022–2032*, яка охоплює питання цифрової зайнятості, зокрема:

- Стандарти безпеки для домашніх офісів.
- Управління психосоціальними ризиками в умовах дистанційної роботи.
- Підтримка ментального здоров'я працівників через корпоративні програми.

В Австралії активно застосовуються цифрові платформи для навчання працівників з питань охорони праці та моніторингу умов роботи в реальному часі [96].

МОП активно працює над адаптацією стандартів охорони праці до умов цифрової економіки. У своїх рекомендаціях МОП акцентує увагу на забезпеченні рівних умов праці для всіх категорій працівників, включаючи тих, хто зайнятий на цифрових платформах. Також розробляються глобальні стандарти для захисту працівників від цифрових ризиків, зокрема кіберзагроз

і ментального вигоряння. Увага приділяється створенню програм соціального захисту для самозайнятих осіб і працівників цифрових платформ.

Цифрова трансформація економіки України, зокрема перехід до дистанційної роботи та інших форм цифрової зайнятості, потребує адаптації законодавства у сфері охорони праці. Однак наявна нормативно-правова база не повністю відповідає новим викликам, що ускладнює створення безпечних умов праці для працівників у цифровому середовищі.

Основні засади охорони праці в Україні регулюються такими актами:

— Закон України "Про охорону праці" (1992): встановлює загальні принципи забезпечення безпечних умов праці, але не враховує специфіку цифрової зайнятості, включаючи дистанційну роботу [46].

— Кодекс законів про працю України (КЗпП): містить статті щодо охорони праці, але положення щодо віддаленої роботи були внесені лише у 2020 році під час пандемії COVID-19 [24].

Зміни до КЗпП України, внесені Законом № 1213-IX від 04.02.2021, врегулювали питання дистанційної та надомної роботи. Однак, ці положення здебільшого регулюють адміністративні аспекти, а питання охорони праці залишаються недостатньо деталізованими. По-перше, відсутні чіткі вимоги до організації безпечного домашнього офісу. По-друге, не визначені механізми забезпечення роботодавцем обладнання, яке відповідає ергономічним стандартам. В Україні відсутні чіткі нормативи щодо організації робочих місць для дистанційної роботи, які б враховували сучасні ергономічні вимоги, наприклад стандарти розташування робочого столу, монітора, стільця та вимоги до освітлення та перерв для працівників, які працюють за комп'ютером.

Законодавство України не містить положень, які б регулювали питання управління психосоціальними ризиками, такими як стрес, емоційне вигоряння або ізоляція працівників, що є типовими для цифрової зайнятості. На законодавчому рівні також не закріплено обов'язків роботодавця щодо забезпечення кібербезпеки в умовах віддаленої роботи, що створює ризики

витоку даних та порушення конфіденційності.

Міжнародний досвід регулювання охорони праці в умовах цифрової економіки демонструє важливість комплексного підходу, який поєднує нормативно-правові заходи, технологічні інновації та програми соціальної підтримки. Найбільш актуальними є питання забезпечення ергономіки, управління психосоціальними ризиками, адаптація робочого часу та захист працівників цифрових платформ. Україна може використовувати цей досвід для вдосконалення власної системи охорони праці, орієнтуючись на міжнародні стандарти та інноваційні практики.

Для забезпечення охорони праці в умовах цифрової зайнятості необхідно:

Розробити нормативи для дистанційної роботи:

— Визначити мінімальні стандарти для організації робочих місць у домашніх умовах.

— Передбачити обов'язок роботодавця забезпечувати працівників необхідним обладнанням.

Впровадити заходи для управління психосоціальними ризиками:

— Законодавчо закріпити право працівників на психологічну підтримку.

— Ввести "право на відключення" для забезпечення балансу між роботою та особистим життям.

Адаптувати законодавство до специфіки цифрової зайнятості:

— Розробити рекомендації для кібербезпеки на рівні підприємств.

— Встановити обов'язки роботодавця щодо навчання працівників у сфері кібербезпеки.

Впровадити нові підходи до моніторингу умов праці:

— Створити цифрові платформи для дистанційного моніторингу робочих умов працівників.

— Забезпечити регулярну атестацію робочих місць у дистанційному форматі.

Незважаючи на певні кроки в адаптації законодавства України до умов цифрової зайнятості, питання охорони праці залишаються недостатньо врегульованими. Подальші дослідження повинні зосереджуватися на вдосконаленні нормативно-правової бази, що забезпечить відповідність сучасним викликам цифрової зайнятості. Це включає розробку стандартів, які враховують специфіку нових форматів праці, зокрема дистанційної зайнятості, та створення правових механізмів, що сприятимуть захисту працівників від новітніх ризиків.

Роль держави, бізнесу та суспільства у впровадженні стандартів охорони праці в умовах цифрової зайнятості є ключовою. Держава повинна виступати регулятором і координатором, забезпечуючи створення та реалізацію відповідного законодавства, впроваджуючи програми навчання та підтримки працівників, а також здійснюючи моніторинг виконання встановлених норм. Бізнес, у свою чергу, несе відповідальність за впровадження сучасних корпоративних стандартів охорони праці, забезпечення працівників безпечними умовами, а також підтримку їхнього ментального здоров'я через корпоративні ініціативи. Громадянське суспільство відіграє роль у формуванні суспільного запиту на безпечні умови праці, забезпечуючи контроль та підвищуючи обізнаність про права працівників.

Новітні технології відкривають широкі можливості для створення безпечних умов праці. Використання штучного інтелекту та аналітики великих даних дозволяє здійснювати прогнозування ризиків та моніторинг робочих умов у реальному часі. Технології віртуальної та доповненої реальності сприяють вдосконаленню навчання працівників і підготовці до роботи в складних умовах. Інтернет речей забезпечує автоматичний контроль параметрів робочого середовища, що значно підвищує безпеку праці. Інтеграція цих технологій дозволить не лише адаптувати сучасні стандарти охорони праці до нових реалій, а й забезпечити стійкість та продуктивність працівників у цифровій економіці.

ВИСНОВКИ

В умовах воєнного стану та розвитку цифрової економіки одними з ключових завдань держави залишаються забезпечення стабільного та ефективного ринку праці, а також розробка й реалізація сучасної політики у сфері зайнятості. Післявоєнна відбудова робить зайнятість важливим чинником економічного зростання, що безпосередньо впливає на якість життя населення та загальний добробут країни.

Сучасне визначення поняття «зайнятості» міститься в Законі України «Про зайнятість населення». Відповідно до закону, зайнятість – це не заборонена законодавством діяльність, спрямована на задоволення особистих і суспільних потреб з метою отримання доходу у будь-якій формі. Це також включає діяльність членів сім'ї, які працюють у господарствах або суб'єктах, заснованих на їхній власності, у тому числі безоплатно.

Форми зайнятості охоплюють організаційно-правові аспекти трудової діяльності та умови використання праці. Основними ознаками зайнятості, згідно з законодавством, є її повність, продуктивність, ефективність, раціональність, гідність і можливість вільного вибору.

Особливістю сучасної державної політики є поступовий перехід до «цифрової трансформації», яка охоплює цифрову економіку, ринок праці та зайнятість. Цей процес вимагає модернізації як самої зайнятості, так і підходів державної політики, оскільки цифрова економіка змінює характер праці та систему трудових відносин загалом.

Цифровий ринок праці має глобальний характер, що проявляється у взаємодії роботодавців і працівників через дистанційну роботу на цифрових платформах. В роботі узагальнено визначення:

— *Цифровий ринок праці* — це специфічний сегмент глобального ринку, де попит і пропозиція на цифрові трудові послуги формуються дистанційно, а взаємодія суб'єктів відбувається виключно за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій.

— *Цифрова зайнятість* — це доцільна та корисна діяльність економічно активного населення, яка здійснюється із застосуванням інформаційно-комп'ютерних технологій. Її результатом є створення інформаційного продукту, спрямованого на задоволення суспільних і особистих потреб.

На початку 2024 року ринок праці України стикається зі значними викликами, серед яких скорочення чисельності робочої сили та дисбаланс між попитом і пропозицією. За даними Національного банку України, чисельність робочої сили у віковій групі 15–70 років зменшилася більш ніж на 25% порівняно з 2021 роком. Основними причинами цього скорочення є зовнішня міграція, яка становить близько половини втрат, при цьому лише 8–10% мігрантів працюють дистанційно, а також вплив окупації і зростання кількості економічно неактивного населення. Труднощі внутрішньо переміщених осіб із працевлаштуванням, догляд за членами родини та збільшення частки пенсіонерів спричиняють близько 40% скорочення.

За оцінками Міністерства економіки України, дефіцит кадрів становить 30%. Це супроводжується високим рівнем безробіття, зокрема структурного, що зумовлено значними географічними та структурними змінами на ринку праці, а також недостатньою адаптивністю робочої сили до нових умов.

Така ситуація свідчить про необхідність комплексного підходу до розв'язання проблеми, який включатиме реінтеграцію працівників, адаптацію ринку праці до сучасних викликів, посилення адаптивності робочої сили, стимулювання зайнятості та зменшення дисбалансів.

Сучасні тенденції на ринку праці відкривають значний потенціал для його трансформації, сприяючи створенню нових можливостей для гнучких робочих умов, зниження географічних бар'єрів та залучення вразливих груп населення. До ключових змін належать швидкий розвиток автоматизації та роботизації, зміна структури попиту на робочу силу, явище «пропозиції без попиту», зростання частки віддаленої роботи, демографічна трансформація та підвищена увага до збереження ментального здоров'я.

У дослідженні визначено низку заходів, спрямованих на мінімізацію негативного впливу війни на ринок праці України. Головними пріоритетами є вдосконалення державної політики зайнятості через розвиток бізнес-середовища, стимулювання підприємницької діяльності, покращення професійної освіти та інтеграцію вразливих груп населення, зокрема ветеранів, внутрішньо переміщених осіб та людей з інвалідністю.

Підтримка урядом цифрової та продуктивної праці включає такі напрями: розвиток інфраструктури, освітніх програм та перекваліфікації, регуляторну підтримку, заохочення бізнесу та інновацій, розвиток креативної економіки, забезпечення безпеки та захисту даних, а також інтеграцію з ЄС і міжнародними ринками.

Для забезпечення економіки кваліфікованою робочою силою запропоновано низку заходів. Зокрема, це розвиток дуальної форми навчання та орієнтація освітніх програм на практичні потреби, активна участь роботодавців у розробці професійних стандартів і організації виробничої практики, удосконалення кваліфікаційних центрів для підтвердження компетенцій працівників у секторах з дефіцитом кадрів, створення навчальних центрів, систем наставництва та залучення зовнішніх провайдерів для професійного навчання.

Окремий акцент зроблено на політиці сприяння зайнятості ветеранів і ветеранів з інвалідністю. Зокрема, це підвищення ефективності співпраці з роботодавцями через консультації щодо створення безбар'єрних робочих місць, реалізація фінансових стимулів для роботодавців, включаючи компенсацію частини заробітної плати ветеранів, витрат на їхнє перенавчання та реабілітацію, а також проведення інформаційних кампаній щодо корпоративної соціальної відповідальності.

Для соціальної підтримки ветеранів передбачено надання одноразових виплат, житлових сертифікатів, ваучерів на здобуття нових професій і розвиток програм професійної, соціальної та психологічної реабілітації.

Щоб стимулювати зайнятість серед вразливих груп населення, пропонується фінансова підтримка у вигляді дотацій до заробітної плати, адаптація робочих місць для осіб з інвалідністю, покращення доступу до медичних, транспортних і житлових послуг, а також забезпечення психологічної підтримки.

Уряд України активно сприяє розвитку цифрової та продуктивної зайнятості, реалізуючи низку стратегій, що зосереджені на цифровізації, розбудові IT-інфраструктури, підтримці стартапів, інновацій, підприємництва та освіти в галузі інформаційних технологій. Ці заходи спрямовані на створення нових робочих місць і забезпечення адаптації до змін у глобальному ринку праці.

Для подолання сучасних викликів необхідно запровадити нову державну політику зайнятості, яка гарантуватиме соціальну стабільність, збереження людського потенціалу та підтримку економічного відновлення. У цьому процесі ключовим є визначення ефективних інструментів стабілізації ринку праці та впровадження заходів, які поєднують централізовані та децентралізовані підходи до управління сферою зайнятості.

Запровадження комплексної державної політики зайнятості сприятиме створенню стійкого, адаптивного та інноваційного ринку праці, який відповідає сучасним викликам і забезпечує економічне зростання країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азьмук Н. А. Стратегічні напрями збалансування розвитку національного ринку праці та цифрової економіки: дис. ... д-ра екон. наук. Київ, 2020. 528 с.
2. Акулюшина М., Ісламова А., Біюк В. Перспективи розвитку цифрової економіки в Україні // Економіка та суспільство. – 2024. – № 61. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-11> (дата звернення: 03.11.2024).
3. Безугла, Л., Лазакович, І. (2024). КРЕАТИВНІ ІНДУСТРІЇ ТА КРЕАТИВНА ЕКОНОМІКА: ДОСВІД УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ. *Економіка та суспільство*, (63). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-63-30>
4. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці у вимірі соціальної якості. Сталий розвиток економіки, 2023, № 1 (46), с. 21–30. DOI: 10.32782/2308-1988/2023-46-3.
5. Борисенко О. П. Удосконалення політики зайнятості населення в Україні на засадах сервісної орієнтації. Публічне управління та митне адміністрування, 2019, № 4 (23), с. 57–65. DOI: 10.32836/2310-9653-2019-4-57-65.
6. Бражко О. В. Державне регулювання зайнятості населення в умовах соціально-економічного розвитку України: монографія. Запоріжжя: КПУ, 2009. 200 с.
7. Буйницька О. П. Інформаційні технології та технічні засоби навчання: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2018. 240 с.
8. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 252 с.
9. Венедіктов С. В. Щодо реалізації контрактної форми трудового договору в Україні. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доповідей учасників міжнародної наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 квітня 2021 р.). Київ: «Освіта Україна», 2021. С. 13-15.

10. Вісімнадцяте загальнонаціональне опитування «Психологічні маркери війни» (жовтень 2022 р.). Соціологічна група «Рейтинг». URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosemnadcatyy_obschenacionalnyy_opros_psihologicheskie_markery_voynu_8-9_oktyabrya_2022.html. (дата звернення: 09.09.2024).

11. Герасименко Г. В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудових відносин. Інноваційна економіка, 2018, № 7–8, с. 91–96.

12. Головань Т. Г. Державна політика у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану/ Т. Г. Головань //Аналітичне-порівняльне правознавство/ редкол.: Ю. М. Бисага (голов. ред.), В. В. Заборовський, Д. М. Белов, С. Б. Булеца та ін.; ДВНЗ «УжНУ» – Ужгород, 2023. – №1. – С. 241-244. – Бібліогр.: с. 243-244 (11 назв). URL <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/279182/273756> (дата звернення: 09.09.2024).

13. Гордієнко Є. П., Соколовська М. В. Ринок праці в умовах цифрової трансформації: вплив гіг-економіки. Державне будівництво, 2023, № 2 (34), с. 171–182. DOI: <https://doi.org/10.26565/1992-2337-2023-2-14>.

14. Гук Л. П. Стандартні та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації. Бізнес Інформ, 2021, № 1, с. 224–231. DOI: 10.32983/2222-4459-2021-1-224-231.

15. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667>. (дата звернення: 09.09.2024).

16. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. Work.ua.URL:<https://www.work.ua/news/ukraine/2667/> (дата звернення: 12.10.2024)

17. Енциклопедія державного управління: у 8 т. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. Київ: НАДУ, 2011, т. 1: Теорія державного управління, 748 с.

18. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: навч. посіб. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. 192 с.
19. Ільч Л. М., Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. Київ: Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с.
20. Інститут професійних кваліфікацій. Обсерваторія ринку праці. URL: <http://svitprof.org.ua>. (дата звернення: 10.07.2024).
21. Інфляційний звіт (квітень 2024 р.). Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-kviten-2024-roku> (дата звернення: 14.08.2024).
22. Інфляційний звіт (січень 2023 р.). Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4 (дата звернення: 14.08.2024).
23. Кабмін схвалив Концепцію розвитку цифрових компетентностей до 2025 року. Міністерство цифрової трансформації України. URL: https://thedigital.gov.ua/news/kabmin-skhvaliv-kontseptsiyu-rozvitku-tsifrovikh-kompetentnostey-do-2025-roku?fbclid=IwAR3cZIKixb3GUMKD_0eRit6hjjg27_8dC6ospkq5lOPbl8GXI0hth3CekWwo. (дата звернення: 24.07.2024)
24. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.09.2023)
25. Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи // Науковий вісник: Державне управління. – 2021. – № 1(7).
26. Кудлай В. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації та диджиталізації: тренди та перспективи. Галицький економічний вісник. 2024. Том 88. № 3. С. 13-19.
27. Кузьменко Г. В. Вплив нестандартних форм зайнятості на правове регулювання трудових відносин в Україні. Право і суспільство. 2022. № 5. С 116–121.

28. Малиновська Н. Л., Штирбов О. М., Коссе А. Є. Стандарти з організації праці та зайнятість населення в умовах воєнного стану. Інвестиції: практика та досвід, 2024, № 5, с. 181–187. DOI: 10.32702/2306_6814.2024.5.181.

29. Міністерство соціальної політики України. Сфера зайнятості. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Sfera-zaynyatosti.html> (дата звернення: 29.04.2024).

30. Мульська О. П., Левицька О. О., Куцик В. І. Державна політика забезпечення інноваційних форм зайнятості в умовах цифровізації економіки. Регіональна економіка, 2020, № 3, с. 81–90.

31. Національний інститут стратегічних досліджень. Зайнятість в ІТ сегменті ринку праці України. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/zaunyatist-v-it-sehmenti-rynku-pratsi-ukrayiny> . (дата звернення: 12.10.2024)

32. Національний інститут стратегічних досліджень. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>. (дата звернення: 12.10.2024)

33. Національний інститут стратегічних досліджень. Україна 2030. Стратегія зміни майбутнього. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-12/ukraine-2030-1.pdf> (дата звернення: 24.07.2024)

34. НІСД. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu>. (дата звернення: 20.09.2024).

35. Огляд ІТ ринку праці, серпень 2024. DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-job-market-august-2024> (дата звернення: 12.10.2024)

36. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/infograph> (дата звернення: 21.09.2024).

37. Офіційний сайт Міністерства економіки України. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=bd512af7-5e94-430a-9842-452d843a5c1a&title=UMinekonomrozvitkuPrezentovaliProekttisifrovoiAdzhendiUkraini2020-?nynhfbclgtkeplwz>. (дата звернення: 25.09.2024)
38. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/> (дата звернення: 09.09.2024).
39. Петрова І. Л., Балика О. Г., Качан Г. М. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості. Social and Labour Relations: Theory and Practice, 2020, vol. 10, № 1, p. 10–20. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/petrova_0040.pdf (дата звернення: 29.05.2024)
40. Петрова І. Л., Качан Г. М., Кравець І. М. Детінізація вторинної зайнятості та обмеження ризиків соціальної безпеки. Економіка та суспільство, 2023, № 54. DOI: 10.32782/2524-0072/2023-54-70.
41. Пітюлич М. І. Макроекономічне регулювання зайнятості на етапі формування ринкових відносин. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика, Ужгород: Карпати, 1994, ч. 1. 153 с.
42. Пошук кваліфікованих працівників. Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=e9317d6b-282f-4346-bc90-2cc7b70a45b5&title=PoshukKvalifikovanikh> (дата звернення: 10.07.2024).
43. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 №1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20/ed20210715> (дата звернення: 06.10.2024).
44. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність. Закон України від 19.07.2022 № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-IX#Text> (дата звернення: 25.09.2024)

45. Про зайнятість населення : Закон України станом на 5 лип. 2012 р. № 5067VI // Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. URL: [//zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua) (дата звернення: 12.09.2024)

46. Про охорону праці: Закон України від 15.11.2024 №49. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. Ст. 668. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 03.11.2024).

47. Про реалізацію експериментального проекту щодо створення на базі закладів вищої освіти, наукових установ мережі стартап-шкіл - інкубаторів – акселераторів: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.04.2024 № 430.

48. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>. (дата звернення: 25.09.2024)

49. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 року №336-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 03.11.2024)

50. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи від 04.02.2021 №1213-IX. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=69838. (дата звернення: 03.11.2024).

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

52. Результати опитування роботодавців, 2023. Міністерство економіки України. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=e9317d6b-282f-4346-bc90-2cc7b70a45b5&title=PoshukKvalifikovanikh>.

(дата звернення: 10.07.2024).

53. Савчук С. П. Нестандартні форми зайнятості в Україні та зарубіжних країнах: порівняльно-правовий аспект: дис. ... доктора філософії. Київ, 2023. 224 с.

54. Савчук С. П. Правове підґрунтя застосування нестандартних форм зайнятості в Україні. Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., яка присвячена 50-річчю створення кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.). Харків: Право, 2019. С. 452–455 (дата звернення: 09.09.2024).

55. Савчук С. П. Правове регулювання дистанційної та надомної роботи за законодавством окремих зарубіжних країн. Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції: тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. Харків, 2022, с. 301–306.

56. Сорока, О., Кучерина, О. (2024). ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА РИЗИКИ. Економіка та суспільство, (62). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83>

57. Соціальна політика: друге видання доповнене та перероблене / В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова. Київ: УАДУ, 2003. 365 с.

58. Судочков М., Судогор Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи: аналітичний звіт. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення: 05.06.2024).

59. Сухомлин В. Б. Формування та реалізація державної політики у сфері зайнятості населення. Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора

наук з держ. упр.: спец. 25.00.02 «Механізми державного управління». Київ: ІПКДСЗУ, 2019. 23 с.

60. Табанова А. І., Сало Я. В. Інноваційні форми зайнятості в сучасній економіці України. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління, 2019, т. 30(69), № 1, с. 95–99.

61. Тенденції ринку праці – 2024: кадровий голод може стати кадровим голодомором. <https://mind.ua/openmind/20278116-tendenciyi-rinku-praci-2024-kadrovij-golod-mozhe-stati-kadrovim-golodomorom> (дата звернення: 03.11.2024)

62. Тренди ринку праці в Україні: акцент на військовослужбовцях, ветеранах і перенавчанні. Чого чекати в 2025 році // Forbes Ukraine. URL: <https://forbes.ua/company/trendi-rinku-pratsi-v-ukraini-aktsent-na-viyskovikh-veteranakh-i-perenavchanni-chogo-chekati-u-2025-rotsi-31102024-24258> (дата звернення: 03.11.2024)

63. Три чверті роботодавців відчувають дефіцит кадрів в Україні. Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadri>. (дата звернення: 20.09.2024).

64. Уряд затвердив механізм реагування на кібератаки. Міністерство цифрової трансформації України. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/posilyuemo-kiberbezpeku-uryad-zatverdiv-mekhanizm-reaguvannya-na-kiberataki> (дата звернення: 03.11.2024)

65. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ: Вид-во «Заповіт», 2020. 274 с.

66. Цілі сталого розвитку ООН. Ціль 8: гідна праця та економічне зростання. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku/decent-work-and-economic-growth>. (дата звернення: 29.08.2024)

67. Чалюк Ю. О. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації економіки. Підприємництво та інновації, 2023, № 26, с. 70–79.

URL: <http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/570/554> (дата звернення: 19.04.2024)

68. Шепелева А. Працевлаштування ВПО: проблеми й особливості. Deutsche Welle. 2024. 25 квіт. URL: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-v-problemi-j-osoblivosti/a-688...> (дата звернення: 03.11.2024)

69. Штундер І. О. Критерії та показники ефективності зайнятості в умовах інноваційного розвитку економіки. Економіка. Серія 18: Економіка і право, Київ, 2013, № 22, с. 59–66.

70. Що треба знати про український ринок праці у 2024 році? Дослідження та аналітика від robota.ua. URL: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robota-ua>. (дата звернення: 12.10.2024)

71. Щукін О. Поняття, види та форми зайнятості: загальнотеоретичний аспект. Юридичний вісник, 2016, № 3, с. 41–46. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/urid_2016_3_7 (дата звернення: 29.09.2024)

72. Andriy Nikitishin, Veronika Cherneha, BUSINESS PROFIT TAX AS A SOURCE OF BUDGET REVENUES , Modern engineering and innovative technologies: No. 27-02 (2023)

73. Cedefop. Skill intelligence. Automation risk for occupations. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/automation-risk-occupations#1> (дата звернення: 03.11.2024).

74. De Stefano V. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labour protection in the gig-economy // Comparative Labor Law and Policy Journal. – 2016. – Vol. 37, № 3. – P. 471–504.

75. DESI dashboard for the Digital Decade (2023 onwards). URL: <https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi/charts> (дата звернення: 10.10.2024).

76. European Agency for Safety and Health at Work. Telework and health risks. URL: <https://osha.europa.eu> (дата звернення: 03.11.2024).

77. European Commission. Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021–2027. URL: <https://europa.eu> (дата звернення: 13.11.2024).

78. Fairwork Germany Ratings 2021/22: Labour Standards in the Platform Economy. URL: <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-germany-ratings2021-labour-standards-in-the-platform-economy/>. (дата звернення: 10.10.2024).

79. France: Lessons from the legislative framework on digital platform work. URL: <https://osha.europa.eu/en/publications/lessons-french-legislative-frameworkdigital-platform-wo> (дата звернення: 10.10.2024).

80. Gig working, platform companies and the future: a global perspective from CMS Employment Lawyers in 15 countries. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=8f9530c3-067d-42de-8660-0efd93f97add>. (дата звернення: 30.09.2024).

81. Hawksworth J., Berriman R., Cameron E. Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long-term impact of automation. Price Waterhouse Coopers (PWC). URL: https://www.pwc.com/hu/hu/kiadvanyok/assets/pdf/impact_of_automation_on_job_s.pdf (дата звернення: 03.11.2024).

82. International Labour Office. Guide for the formulation of national employment policies. Geneva: Employment Policy Department, 2012, p. 15.

83. International Labour Organization (ILO). The role of digital labour platforms in transforming the world of work. – Geneva: ILO, 2021.

84. Judgment in Uber v. Aslam, Farrar, Dawson and others. UKCAT/0056/17/DA. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platformeconomy/records/judgment-in-uber-v-aslam-farrar-dawson-and-othersukeat005617d>. (дата звернення: 30.09.2024).

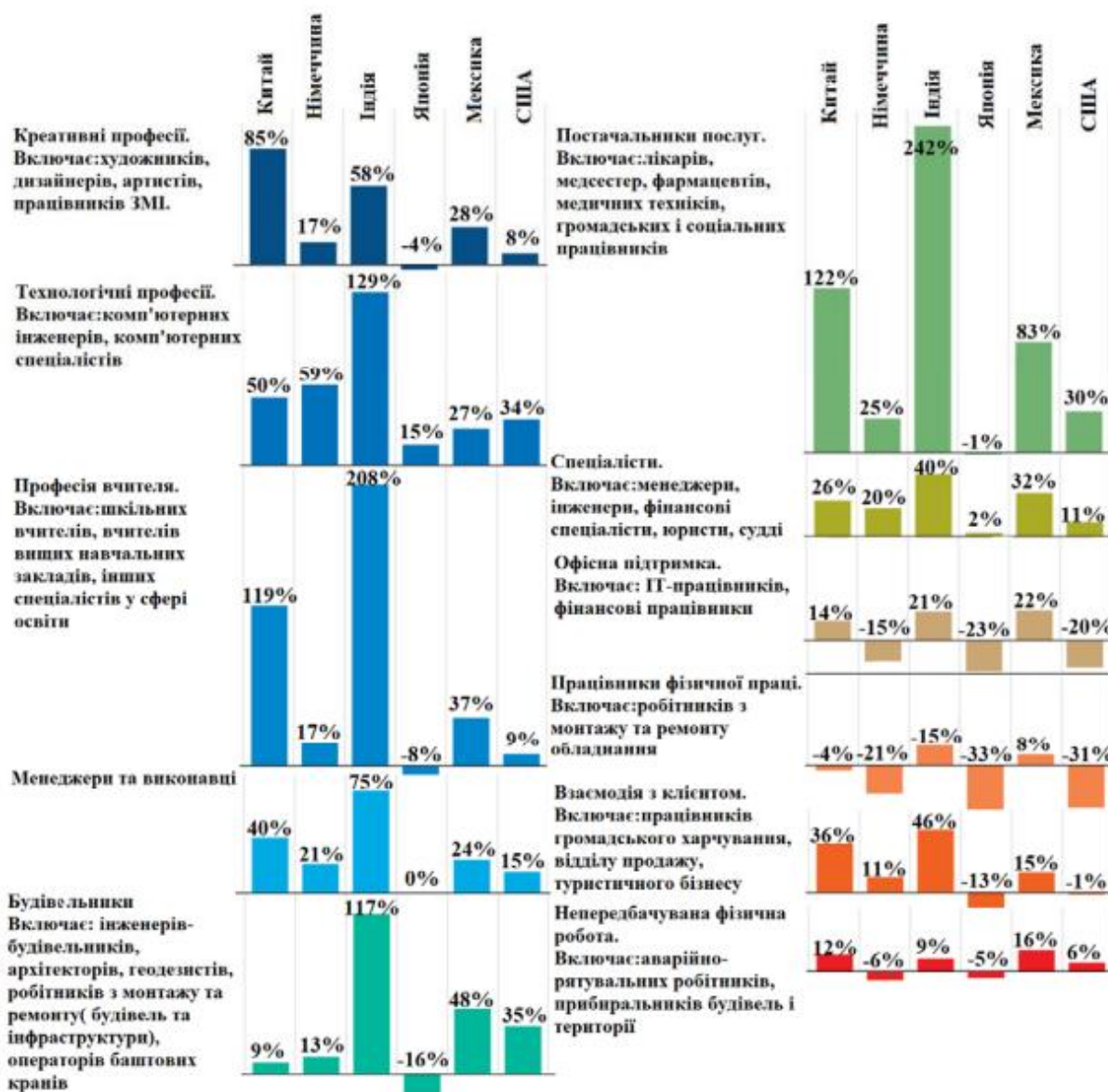
85. Kodeks prasy. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> (дата звернення: 30.09.2024).

86. Labor market impacts of digitalization and automation. Newsroom. IZA. URL: <https://newsroom.iza.org/en/archive/research/labormarket-impacts-of-digitalization-and-automation> (дата звернення: 03.11.2024).
87. Lee K. Working from home as an economic and social change: A review. Labour Economics, 2023, vol. 85. DOI: 10.1016/j.labeco.2023.102462.
88. Leichenko R., Taylor C. Promoting rural sustainability transformations: Insights from U.S. bicycle route and trail studies. Journal of Rural Studies, 2024, vol. 106. DOI: 10.1016/j.jrurstud.2024.103205.
89. Leogrande A. The Employment Impact of Innovation in Europe. MPRA Paper, 2022, № 112517. URL: <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/112517> (дата звернення: 21.04.2024)
90. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. URL: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472> (дата звернення: 30.09.2024).
91. Lyft, Uber Washington Drivers Get Benefits, No Employee Status. URL: <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/lyft-uber-washington-driversget-benefits-no-employee-status> (дата звернення: 10.10.2024)..
92. McKinsey. Ukraine. URL: <https://www.mckinsey.com/ua/overview> (дата звернення: 03.11.2024).
93. Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan. Karoshi White Paper. – Tokyo: MHLW, 2021.
94. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Ergonomics and musculoskeletal disorders. URL: <https://cdc.gov/niosh> (дата звернення: 03.11.2024).
95. Resolution Concerning Statistics of Work, Employment and Labour Underutilization. 19th International Conference of Labour Statisticians, 2013. International Labour Office, Department of Statistics, Geneva: ILO, 2013. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf. (дата звернення: 07.11.2024).

96. Safe Work Australia. Work Health and Safety Strategy 2022–2032. URL: <https://safeworkaustralia.gov.au> (дата звернення: 03.11.2024).
97. Shaping Europe’s digital future. URL: https://digital-decade-desi.digital-strategy.ec.europa.eu/datasets/desi-2022/charts/desi-components?indicator=desi&indicatorGroup=desi&breakdown=desi_hc&period=2022&unit=pc_desi&breakdownGroup=desi (дата звернення: 10.10.2024).
98. Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. URL: https://joint-researchcentre.ec.europa.eu/system/files/2021-06/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf (дата звернення: 30.06.2024).
99. The laws on working from home in the UK. URL: <https://factorialhr.co.uk/blog/laws-on-working-from-home/> (дата звернення: 30.06.2024).
100. The Supreme Court decides that delivery riders have been wrongly described as self-employed workers. URL: <https://edfabogados.com/en/thesupreme-court-decides-that-delivery-riders-have-been-wrongly-described-as-selfemployed-workers/>. (дата звернення: 30.09.2024).
101. Ukraine Refugee Situation. UNHCR. Operational Data Portal. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення: 10.07.2024).
102. Whysall Z., Bowden J., Hewitt M. The impact of technology on employee wellbeing and engagement // Journal of Workplace Health and Safety. – 2019. – Vol. 67, № 3. – P. 95–102.
103. World Development Indicators: Decent work and productive employment. World Bank, 2017. URL: <http://wdi.worldbank.org/table/2.4#> (дата звернення: 07.11.2024).

Додаток А

Зміна попиту на робочу силу через автоматизацію, %



Додаток Б

Комплекс стратегій розвитку, що впливають на трансформацію ринку
праці та зайнятість в Україні

№	Назва стратегії	Мета	Ключові напрямки
1	Стратегія розвитку інформаційного суспільства (2016–2025)	Створення умов для сталого розвитку інформаційного суспільства, підвищення цифрової грамотності	Розвиток цифрової інфраструктури, цифрових навичок, електронного урядування, електронної комерції.
2	Стратегія розвитку людського капіталу (2021–2030)	Підвищення кваліфікації робочої сили, адаптація освіти до цифрової економіки	Освіта в ІТ-сфері, перекваліфікація, підтримка підприємництва та малого бізнесу.
3	Стратегія розвитку цифрової економіки (до 2025 року)	Розвиток цифрових технологій, інновацій та ІТ-бізнесу	Електронне урядування, підтримка стартапів, інвестиції в інфраструктуру, підтримка цифрових працівників.
4	Національна стратегія у сфері інновацій та технологій (2020–2025)	Створення сприятливих умов для інновацій, стартапів та технологій	Спрощення податкових умов для ІТ, підтримка стартапів, розвиток підприємництва в ІТ-секторі.
5	Стратегія розвитку сільських територій (до 2030 року)	Цифровізація сільських районів, доступ до інтернету та цифрових інструментів	Інвестиції в цифровізацію, онлайн-платформи для бізнесу, навчання цифрових навичок.
6	Стратегія національної безпеки України (2021–2025)	Безпечне цифрове середовище, забезпечення кібербезпеки	Захист від кіберзагроз, безпека даних, захист прав цифрових працівників.
7	Стратегія розвитку малого і середнього підприємництва (2020–2025)	Підтримка підприємництва через цифрові технології	Онлайн-торгівля, електронна комерція, зниження податків для стартапів.
8	"Дія.City" — Податковий режим для ІТ-індустрії	Підтримка ІТ-компаній, стартапів, спрощення податкового навантаження	Спрощення бізнес-умов, стимулювання технологій, залучення інвестицій.
9	Національна програма розвитку цифрової інфраструктури	Розвиток високошвидкісного інтернету, створення робочих місць	Інфраструктура для віддаленої роботи, розширення доступу до інтернету.
10	Стратегія адаптації до змін клімату та екологічної економіки	Ефективність цифрових технологій для сталого розвитку	Екологічні технології у виробництві, підтримка "зелених" підприємств.

Джерело: складено автором