

Смельяненко Л. М.

*доктор економічних наук, професор кафедри
соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

Стоянова К. В.

*головний спеціаліст відділу прогнозування
міжгалузевого балансу,
Міністерство економіки, довкілля та сільського
господарства України*

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОНОВЛЕННЯ ПЛАТФОРМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ

Різкі технологічні зміни та стрімкий розвиток цифрових технологій у XXI столітті суттєво перетворюють соціально-трудові відносини у всьому світі. Автоматизація, штучний інтелект, гібридні форми праці та платформи гіг-економіки відкривають нові можливості для підвищення продуктивності та ефективності праці. Людство повинне адаптуватися до швидких змін, розвивати креативність, критичне мислення та цифрову грамотність, щоб залишатися конкурентоспроможним на світовому ринку праці. Концепція «Праця 5.0» пропонує підхід, де технології сприяють розвитку працівника, а не замінюють його. Проте впровадження цієї моделі ставить перед суспільством низку складних завдань: модернізацію освіти, розвиток нових компетенцій, адаптацію трудового законодавства та забезпечення рівних можливостей доступу до цифрових технологій. Для України втілення принципів Праці 5.0 є надзвичайно важливим. Це сприятиме формуванню сучасної соціально-трудової платформи, підвищенню кваліфікації кадрів та створенню інноваційних робочих місць. Така трансформація стане основою для сталого розвитку та конкурентоспроможності національної економіки у XXI столітті [1; 2; 3].

Метою дослідження є обґрунтування проблем трансформації ринку праці у контексті концепції «Праця 5.0» та визначити шляхи формування сучасної соціально-трудової платформи, що поєднує технології, розвиток компетенцій працівників та соціальний добробут.

Розвиток трудових відносин у світі можна умовно поділити на п'ять ключових етапів, які відображають поступову еволюцію технологічних укладів та соціальних моделей суспільства. Праця 1.0 відповідає аграрному укладу, коли основою економіки була ручна праця, натуральне господарство та селянське виробництво, а трудові відносини базувалися на традиційних формах співпраці та соціальних зв'язках. Праця 2.0 пов'язана з епохою індустріалізації та механізації виробництва, коли виникли фабрики, конвеєрні лінії, стандартизовані процеси, а трудові ресурси стали масовим фактором економічного зростання [2; 3]. Праця 3.0 характеризується широкомасштабною автоматизацією та переходом до масового виробництва, що дозволило значно підвищити продуктивність, проте водночас зумовило зростання потреби у висококваліфікованих інженерних кадрах і нових формах організації праці [4]. Праця 4.0 формується під впливом цифрової революції, коли IT-технології, дистанційна робота та гнучкі формати зайнятості стають невід'ємною частиною трудового середовища, а співпраця у віртуальних та проектних командах стає нормою. Праця 5.0 передбачає новий етап розвитку — гармонійне поєднання технологій і людських компетенцій, орієнтоване не лише на продуктивність, а й на сталий розвиток, соціальну відповідальність бізнесу, збереження людської гідності та підвищення якості життя працівників [1, с. 19-23].

Концепція Праці 5.0 ґрунтується на міждисциплінарному підході, який поєднує економічні, соціологічні, управлінські та технологічні теорії. Вона виходить за межі вузького розуміння цифровізації, акцентуючи увагу на ролі людини як центрального елемента соціально-трудова відносин.

Людиноцентризм є базовим принципом цієї концепції: технології мають слугувати підтримкою та розширенням можливостей працівників, а не їх заміщенням. У центрі трудових процесів стоїть розвиток людського капіталу, підвищення якості життя, гідна праця та соціальна відповідальність бізнесу. Важливу роль відіграє гнучкість та інноваційність трудових відносин, які дають змогу адаптуватися до стрімких технологічних змін. Це охоплює нові моделі організації праці, гібридні та дистанційні формати, проектні команди, мережеві структури. Цифровізація і безперервне навчання виступають ключовими механізмами адаптації до змін. Працівники мають постійно оновлювати свої компетенції, розвивати цифрову грамотність, *soft skills* і здатність до критичного мислення. Згідно з дослідженням OECD рівень ризику автоматизації робочих місць прямо залежить від рівня освіти працівників. Серед

осіб із низьким рівнем освіти (ISCED 1) частка людей із високою автоматизованістю робочих місць сягає від 25 % у Польщі до 100 % у США та Австрії. Для групи із середнім рівнем освіти (ISCED 3A–B, C) ці показники зменшуються до 10–20 %, залежно від країни. Особи з вищою освітою (ISCED 5A–6) мають мінімальний ризик — 0-3 %, що свідчить про підвищену стійкість до технологічних змін [2; 6; 7]. Таким чином, дані ОЕСД підтверджують, що інтелектуальна праця, креативність і цифрові компетенції стають ключовими чинниками конкурентоспроможності у новій соціально-трудовій парадигмі Праці 5.0. Освітній рівень працівників визначає не лише їхню зайнятість, а й ступінь захищеності від автоматизації в умовах цифрової економіки.

Соціальний вимір концепції полягає у досягненні балансу між економічною ефективністю та соціальними гарантіями. Це передбачає модернізацію трудового законодавства, захист прав працівників у цифровому середовищі та забезпечення інклюзивності нових форм зайнятості. Таким чином, теоретико-методологічні засади Праці 5.0 інтегрують людину, технології та соціальні інститути в єдину систему, орієнтовану на сталий розвиток і довгострокову конкурентоспроможність (табл. 1).

Таблиця 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРАЦІ 5.0

Теоретико-методологічні засади Праці 5.0		
Людиноцентризм	Гнучкість та інноваційність трудових відносин	Безперервне навчання
Соціальний вимір	Цифровізація	Міждисциплінарний підхід

Джерело: сформовано авторами на основі [1; 2; 3].

Практична реалізація моделі «Праця 5.0» передбачає розбудову інноваційної соціально-трудової інфраструктури на основі цифрових платформ, що забезпечують ефективну комунікацію між роботодавцями та працівниками, підвищують прозорість ринку праці та сприяють швидкому пошуку можливостей зайнятості (зокрема, *Work.ua*, *Diia.Digital Skills* тощо). В умовах глобальних трансформацій значно поширюються гібридні формати зайнятості та гіг-економіка, що дозволяють підвищити гнучкість виробничих процесів, оптимізувати витрати бізнесу та створити додаткові можливості залучення спеціалістів.

Значною мірою модернізація трудових відносин пов'язана з упровадженням штучного інтелекту й автоматизації, які повинні застосовуватися не для заміщення працівників, а для підвищення ефективності й полегшення виконання рутинних операцій. Це зумовлює зростання попиту на розвиток ключових компетенцій, таких як критичне мислення, креативність, комунікативні навички та адаптивність у технологічному середовищі [1; 10].

Крім того, важливим напрямом прикладної реалізації моделі Праці 5.0 є адаптація трудового законодавства до нових форм трудових відносин, зокрема, гармонізація із нормативно-правовими підходами Європейського Союзу, спрямованими на захист цифрових трудових прав і забезпечення соціального добробуту працівників [2; 7]. За даними World Economic Forum, 43 % компаній світу вже застосовують гібридні форми організації праці, що підтверджує системний перехід до практик, властивих моделі Праця 5.0 [8].

Впровадження моделі «Праця 5.0» відкриває для України значні можливості створення якісних робочих місць: цифрові платформи та гіг-формати зайнятості забезпечують доступ до глобальних ринків праці, дозволяють мобілізувати таланти і створювати нові професійні траєкторії. Особливо це важливо в контексті післявоєнного відновлення, коли технологічні рішення можуть слугувати каталізатором інноваційного зростання та підвищення зайнятості. Паралельно із цим модернізація освіти та формування людського капіталу стають критичними складовими успіху. Українська держава активно просуває цифрові навички: за даними Міністерства цифрової трансформації України, кожен громадянин має доступ до понад 170 освітніх серій, симуляторів, вебінарів та інтерактивних модулів в рамках програми *Diiu.Education* — це сприяє розвитку цифрової грамотності, необхідної для участі в нових форматах праці [5; 6]. Цей крок створює платформу для підвищення кваліфікації, перекваліфікації та безперервного навчання працівників.

Упровадження моделі Праця 5.0 в Україні відкриває нові можливості для зростання продуктивної зайнятості та створення якісних робочих місць. Цифрові платформи для пошуку роботи та професійного розвитку сприяють підвищенню мобільності працівників і формуванню прозорого та конкурентного ринку праці. Розвиток людського капіталу стає ключовим чинником національної економічної стабільності, оскільки сучасний ринок праці потребує висококваліфікованих фахівців із розвиненими цифровими, когнітивними та креативними компетенціями [7; 8; 9].

Важливим напрямом є модернізація системи освіти, що передбачає впровадження цифрових освітніх ресурсів та інструментів безперервного навчання із акцентом на адаптацію до технологічних змін. Цифрова трансформація державного управління та інфраструктури створює умови для розширення доступу населення до сервісів, підвищення продуктивності праці та покращення якості життя.

Разом з тим, в Україні існують і суттєві виклики. Серед них — нерівний доступ до цифрових технологій між регіонами, ризики посилення соціальної нерівності, а також необхідність оновлення правового поля для захисту працівників у цифровому середовищі. Згідно з оцінками OECD, значна частка українців працює на низькокваліфікованих посадах через невідповідність навичок вимогам ринку, що актуалізує потребу в реформуванні трудової та освітньої політики [6; 9; 10]. Тому впровадження Праці 5.0 потребує комплексного державного підходу, який забезпечить інклюзивність і соціальну справедливість трансформаційних процесів.

Проведене дослідження підтверджує, що концепція Праця 5.0 є ключовим напрямом сучасної трансформації соціально-трудових відносин, спрямованим на гармонійне поєднання технологічного розвитку та людського потенціалу. Вона передбачає фундаментальний зсув у філософії праці — від механістичного використання робочої сили до формування системи, в центрі якої знаходиться людина як носій знань, креативності та інновацій.

Запровадження моделі Праці 5.0 потребує розробки та реалізації комплексної державної політики, що охоплює модернізацію трудового законодавства, розширення соціальних гарантій, розвиток ринку цифрової зайнятості та створення механізмів безперервного навчання. Особливо важливою є адаптація національної системи освіти до нових вимог ринку праці, зокрема формування цифрової грамотності, *soft skills* і готовності до професійної мобільності.

В умовах викликів глобалізації, технологічної конкуренції та воєнних наслідків саме розвиток людського капіталу є критичним для відновлення та зростання України. Орієнтація на принципи Праці 5.0 створює передумови для підвищення продуктивності праці, зростання зайнятості, залучення інновацій та підсилення соціальної стійкості суспільства. Така модель здатна стати основою сталого розвитку, прискорити євроінтеграційні процеси та підвищити конкурентоспроможність України в умовах економіки знань.

Отже, Праця 5.0 визначає вектор майбутнього розвитку ринку праці України, забезпечуючи перехід до людиноцентричних, відповідальних й інноваційних соціально-трудових відносин, які відповідають викликам ХХІ століття.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Колот А. М. (2025). «Праця 5.0»: теоретико-прикладний концепт формування новітньої платформи соціально-трудового розвитку: преприн. Київ: КНЕУ, 84 с.
2. European Union. (2021). *Industry 5.0: Towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/308407>.
3. IREX. (2024). *Tackling Ukraine's Workforce Challenges: IREX and AmCham Roundtable on Labor Market Opportunities..* <https://www.irex.org/news/tackling-ukraines-workforce-challenges-irex-and-amcham-roundtable-labor-market-opportunities>.
4. Kovbych, T., Filipenko, A., Mazurenko, V., Ushenko, N., & Polischuk, L. (2025). IT sector the labor market of Ukraine in the conditions of global digitalization. *National Institute Economic Review*, 1(17). <https://doi.org/10.1017/nie.2025.10>.
5. Lund S., Madgavkar A., Manyika J., Smit S., Ellingrud K., & Robinson O. (2021). The Future of Work after COVID-19. *McKinsey Global Institute*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>.
6. OECD. (2016). *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264258051-en>.
7. OECD. (2023). *What we know about the skills and early labor market outcomes of refugees from Ukraine*. URL: <https://doi.org/10.1787/c7e694aa-en>.
8. World Economic Forum. (2023). https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf.
9. World Economic Forum. (n.d.). *The Fourth Industrial Revolution*, by Klaus Schwab. <https://www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab/>.
10. Міністерство цифрової трансформації України. (2023). *Дослідження цифрових навичок українців*. <https://osvita.diia.gov.ua/>.