

Белов Д. Ю.
*аспірант кафедри економічної теорії та
конкурентної політики
Державний торговельно-економічний університет*

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЯК ДРАЙВЕР ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА КОНЦЕПЦІЙ ЗАЙНЯТОСТІ

Цифровізація економіки докорінно трансформує ринок праці, організацію трудових процесів і саме розуміння зайнятості. Якщо в індустріальну добу домінувала стабільна зайнятість із фіксованим графіком та класичними соціальними гарантіями, то нині зростає роль гнучких і мережевих форматів — дистанційної, гібридної, проєктної та платформної праці. Цей зсув супроводжується переорієнтацією від «місця роботи» до «результату» і компетентностей працівника та потребує перегляду підходів до регулювання соціально-трудова відносин і вимірювання якості зайнятості [3, с. 3–10].

Під впливом цифрових технологій (хмарні сервіси, дані, штучний інтелект, платформи) формується нова логіка організації праці, у якій завдання розподіляються між людьми та технічними системами. Застосування task-based перспективи зміщує аналіз із професій як «цілих» на набори операцій всередині них: автоматизуються насамперед рутинні кроки (формалізовані когнітивні та мануальні), тоді як нерутинні компоненти — взаємодія, аналітика, координація, творчі рішення — зберігають людську перевагу або посилюються у зв'язці з інструментами ШІ [1, с. 5–9]. Саме тому на практиці спостерігаємо не «зникнення професій», а їхню реконфігурацію — зміну пропорцій завдань, профілів компетентностей і вимог до продуктивності робочих місць [2, с. 9–18].

Історично еволюцію концепцій можна окреслити як послідовність етапів: традиційна модель із повною зайнятістю та соціальними гарантіями (фордистський стандарт), постіндустріальний перехід із домінуванням знань і ранньою комп'ютеризацією, рання цифровізація (аутсорсинг, офшоринг, дистанційна співпраця), сучасна цифровізація (платформна економіка, гіг-формати, інтеграція ШІ). У результаті на ринку праці посилилася поляризація: зростає сегмент висококваліфікованих ролей з інтенсивністю знань і взаємодії, тоді як частина середньокваліфікованих пози-

цій або скорочується, або істотно змінює зміст [6, с. 74–91]. Водночас продуктивний ефект цифровізації вищий там, де технології застосовуються як доповнення до праці: системи беруть на себе стандартизовані кроки, а працівники концентруються на інтерпретації, контролі якості, комунікації та прийнятті рішень [7, с. 753–768].

Цифровізація також підсилює фрагментацію зайнятості: зростає частка коротких контрактів, проєктних завдань і мультизайнятості. Для одних це означає розширення мобільності, автономії та диверсифікацію доходів, для інших — ризики нестабільності, нестачу гарантій і складніший доступ до класичних елементів соціального захисту. Такі зміни ускладнюють традиційну модель «роботодавець–працівник», оскільки все більше зайнятих працюють через цифрові платформи або як самозайняти фахівці. У відповідь на це країни ЄС, Канада та Південна Корея запроваджують портативні системи соціального страхування, які «прив’язуються» не до місця роботи, а до індивіда. Подібні механізми дозволяють забезпечити безперервність страхового стажу, доступ до пенсійних і медичних внесків незалежно від типу зайнятості.

Паралельно виникає потреба в нових моделях колективного представництва, що враховують інтереси фрилансерів і платформних працівників. У цьому контексті набувають актуальності гібридні профспілкові структури, які поєднують функції саморегулювання і соціального діалогу. Також важливим напрямом стає оновлення статистики та моніторингу, щоб відображати короткострокові форми роботи, кілька одночасних контрактів та часткову зайнятість. Ключовою передумовою адаптації до цих змін є безперервне навчання: короткі модулі, мікросертифікати, валідація практичних результатів, швидке закриття дефіцитів навичок під вимоги конкретних ролей [8, с. 36–45]. Усе це формує запит на гнучкі інститути зайнятості, які забезпечують баланс між економічною ефективністю та соціальною справедливістю [5, с. 15–25].

Українська траєкторія резонує зі світовими зрушеннями: сильний ІТ-сектор і інтеграція у глобальні ланцюги аутсорсингу поєднуються з інфраструктурними та інституційними викликами — нерівномірним доступом до швидкісного інтернету, потребою масштабування програм перепідготовки та запровадження нейтральних до формату правил соціального захисту. Після 2022 року цифровізація ринку праці набуває ще й виміру економічної стійкості: онлайн-платформи та віддалена робота підтримують за-

йнятість у періоди воєнних і логістичних обмежень. Водночас розбудова системи цифрових сервісів для працевлаштування (зокрема «Дія.Освіта», «Дія.Бізнес», державний портал зайнятості) створює базу для інтеграції коротких курсів і мікросертифікатів у національну політику навчання протягом життя. Платформна економіка відкриває нові канали участі в глобальному ринку праці, але водночас посилює виклики нерівності, «цифрових розривів» і потребує сучасних індикаторів якості зайнятості та відповідних регуляторних рамок [10, с. 45–52; 11, с. 29–35; 12, с. 102–108]. У ширшому міжнародному контексті аналітика ринку праці підкреслює, що в найближче десятиліття саме цифрові інструменти, автоматизація окремих операцій і розвиток гібридних форматів визначатимуть основні траєкторії попиту на навички та структуру зайнятості [9].

Отже, цифровізація виступає системним чинником переосмислення концепцій зайнятості: від індустріальних моделей стабільності — до гнучких цифрових форматів, де визначальною стає комплементарність людських і технологічних можливостей [4]. Теоретична рамка аналізу має бути завдання-орієнтованою (task-based): зміни необхідно фіксувати на рівні наборів операцій і компетентностей, а не через дихотомію «зникли/не зникли професії» [1]. Підсумковий вплив цифрових технологій на зайнятість визначається вибором стратегії адаптації: там, де технології доповнюють людську працю, посилюється попит на аналітичні, комунікаційні та інтеграційні навички, а продуктивність зростає сталіше [7]. Політика зайнятості в цифрову добу має спиратися на три опори: (1) безперервне підвищення кваліфікації як базову інвестицію в людський капітал; (2) переносимі елементи соціального захисту й податково-страхові механізми, нейтральні до форми зайнятості; (3) оновлені інструменти вимірювання, які враховують мультизайнятість, короткі контракти та платформну активність [5; 8]. Для України пріоритетами є масштабування програм перепідготовки, розбудова цифрової інфраструктури, впровадження сучасних індикаторів якості праці та узгодження регуляторних підходів із реаліями гібридних і платформних форматів [10; 11; 12].

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>.

2. Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The risk of automation for jobs in OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 189, 1–34. <https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>.
3. Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3>.
4. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies. New York, NY: W. W. Norton & Company. <https://wwnorton.com/books/The-Second-Machine-Age>.
5. Charles, L. (2022). Digitalization and employment: A review. Geneva: International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/digitalization-and-employment-review>.
6. Fernández-Macías, E. (2016). Job polarization in Europe: Changes in employment structure. *Oxford Review of Economic Policy*, 32(1), 74–91. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grv058>.
7. Graetz, G., & Michaels, G. (2018). Robots at work. *Review of Economics and Statistics*, 100(5), 753–768. https://doi.org/10.1162/rest_a_00754.
8. Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). Automation, skills use, and training. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 202. <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.
9. The future of jobs report 2025. (2025). *World Economic Forum*. Geneva. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025>.
10. Бойко, О. В. (2022). Вплив цифровізації на ринок праці в Україні. *Економічний вісник Донбасу*, 2(68), 45–52.
11. Грищенко, І. М. (2021). Цифрова трансформація економіки: виклики для зайнятості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*, 3(216), 29–35.
12. Шевчук, О. І. (2023). Платформна економіка та її вплив на зайнятість в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*, 41, 102–108.