

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-79-91>

УДК 331.5:004(477)

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ТА МАЙБУТНЄ ПРАЦІ: НАСЛІДКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

DIGITALIZATION OF THE ECONOMY AND THE FUTURE OF WORK: CONSEQUENCES OF INNOVATIVE EMPLOYMENT TRANSFORMATION IN UKRAINE

Куликов Гліб Олександрович

аспірант,

Центральноукраїнський національний технічний університет

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5186-042X>**Kulykov Glib**

Central Ukrainian National Technical University

Стаття спрямована на вивчення наслідків інноваційної трансформації зайнятості під впливом цифровізації економіки та визначення засад узгодження політик у сфері праці, освіти й інновацій. Уточнено дуальну сутність цифровізації економіки як процесу і стану, показано її вплив на зміст праці та зайнятість. Розмежовано сучасні форми зайнятості (цифрова, платформна, дистанційна, нестандартна) за трьома вимірами (засоби організації, простір виконання, правовий статус). Систематизовано методи оцінювання наслідків впливу цифровізації на зайнятість. Визначено принципи побудови показників якості робочих місць та базовий набір їх індикаторів, що вплине на регуляторні можливості. Запропоновано засади узгодження політики у сферах праці, освіти та інновацій через швидке оновлення навчання, поєднання цифровізації з перепідготовкою, адаптацію соціального захисту до змін, спільні індикатори й відкриті панелі даних.

Ключові слова: цифровізація економіки, інноваційна трансформація зайнятості, цифрова зайнятість, платформна праця, дистанційна робота, нестандартні форми зайнятості, якість цифрових робочих місць, індикатори та моніторинг, безперервне навчання дорослих, освіта, інновації.

The article examines how digitalization transforms employment in Ukraine. Rapid shifts in work organization, skill requirements and employment forms outpace adaptation in education, labor regulation, and social protection. The purpose is to theoretically and methodologically substantiate approaches to studying the impact of digitalization on employment in Ukraine and to define foundations for aligning policies across labor, education, and innovation. Digitalization moves coordination into digital environments, automates routine tasks, and introduces platform intermediation, changing skill demand, workplace location and scheduling, workers' legal status. The article delineates employment forms (digital, platform-based, remote, non-standard) along three dimensions – means of organization, locus of performance, and legal status – eliminating terminological conflations and enabling valid comparisons. Methods are systematized (econometric and causal designs, integrated indicators, comparative benchmarking, meso/micro case studies, and digital-divide mapping), allowing separation of technology effects from confounders and reproducible monitoring across time, regions, and industries. Principles for digital job-quality indicators are defined (multidimensionality, operational clarity, stratification, comparability), enabling a baseline set that detects labor-market polarization, gaps in social insurance for non-standard forms, excessive algorithmic oversight, and regional/age digital divides, guiding policies to raise job quality and productivity. Policy alignment directions are specified: rapid curriculum renewal and short adult programs; coupling automation with retraining and creation of quality jobs in regions; adapting social protection to platform, gig, and remote work; and deploying shared indicators with open data panels for iterative policy adjustment. Future research will design and pilot a policy-alignment mechanism based on shared job-quality indicators and causal analysis to support agile policy correction and promote more even national growth with wider access to quality employment.

Keywords: digitalization of the economy, innovation-driven transformation of employment, digital employment, platform work, remote work, non-standard forms of employment, quality of digital jobs, indicators and monitoring, adult lifelong learning, education, innovation

Постановка проблеми. Цифровізація української економіки в умовах сьогодення швидко змінює способи організації праці, вимоги до кваліфікації та форми зайнятості, проте оновлення освітніх програм, трудового законодавства і системи соціального захисту відбувається повільніше, ніж технологічні зміни. В цих умовах загострюється протиріччя: зростає попит на висококваліфікованих фахівців із цифровими навичками, водночас автоматизація та використання алгоритмів скорочують частку рутинних професій, підсилюючи поляризацію ринку праці. Поширення дистанційної та платформної праці підвищує гнучкість зайнятості, але породжує питання стабільності доходів, доступу до соціального страхування та чіткого правового статусу працівників. Додатковими чинниками є наслідки війни: скорочення пропозиції робочої сили через міграцію, регіональні дисбаланси, нерівномірний доступ до цифрової інфраструктури і навичок, що обмежує можливості для гідної праці в окремих громадах і вікових групах. Нагальною проблемою стає узгодження швидких технологічних змін із спроможністю системи освіти, регулювання праці та соціального захисту забезпечити справедливий перехід до умов цифровізації трудової діяльності, мінімізувати ризики «зростання без появи нових робочих місць» та нерівності, і водночас прискорити створення продуктивних, соціально захищених робочих місць у процесі повоєнної відбудови України та її інтеграції у цифровий простір ЄС.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує сформоване наукове підґрунтя щодо впливу цифровізації на структуру зайнятості, соціально-трудові відносини та інституційну адаптацію, водночас окреслює низку невирішених питань, що потребують поглибленого вивчення в українському контексті. Так, Н. Азьмук у монографії систематизує глобальні виклики цифровізації для ринку праці та стратегії адаптації, підкреслюючи зсув компетентностей і поширення нових форм зайнятості [1]. А. Колот, І. Рябоконт, Ю. Бабій акцентують увагу на соціально-трудовах наслідках платформної економіки [2]. Останні праці Е. Лібанової, Л. Черенко, І. Курило, О. Макарової [3; 4] показують, що війна й демографічні зміни одночасно тиснуть на ринок праці: люди виїжджають за кордон або переміщуються всередині країни, населення старішає, а робочі місця та працівники розподіляються по регіонах дуже нерівномірно. Це створює відчутну нестачу кадрів у

частині галузей і областей, тоді як в інших місцях люди не можуть знайти підходящу роботу. За таких умов зростає потреба у дієвих рішеннях: організовувати доступні можливості для підвищення та зміни кваліфікації дорослих, полегшувати переїзд і працевлаштування між регіонами, підтримувати роботодавців у створенні робочих місць там, де вони найбільш потрібні, а також стежити, щоб уразливі групи – молодь, люди старшого віку, внутрішньо переміщені особи – мали реальний доступ до роботи і навчання. Такий підхід потрібний, щоб швидше відновлювати економіку, закрити кадрові «проріхи» і не допустити загострення нерівностей під час відбудови [3; 4]. Дослідники Т. Немченко, Б. Дивизинюк описують зміну змісту праці в умовах цифровізації економіки: автоматизацію рутинних функцій, зростання ролі інтелектуальної праці й цифрових навичок [5]. І. Петрова аналізує аспекти становлення цифрової зайнятості [6]. Н. Серьогіна визначає умови, за яких цифровізація стає чинником продуктивної зайнятості через оновлення інституцій і соціального діалогу [7]. М. Семикіна досліджує інноваційні трансформації у змісті праці та зайнятості під впливом цифрових чинників [8; 9], В. Сіденко звертає окрему увагу на ризики: регуляторні «розриви», кіберзагрози, структурну нерівність [10]. С. Дегріз подає методологічні орієнтири впливу цифровізації на зайнятість і соціальний захист [11]. О. Шульга, Т. Костишина та інші співавтори моделюють соціальні ризики в умовах поширення гнучких і нетипових форм праці [12].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри значний доробок науковців, залишаються окремі аспекти, що потребують поглибленого вивчення: по-перше, відсутня узгоджена термінологія для сучасних форм зайнятості (цифрова, платформна, дистанційна, гіг-зайнятість); по-друге, немає чітких принципів визначення індикаторів якості цифрових робочих місць; по-третє, бракує узгодженого підходу до поєднання сфер праці, освіти та інновацій для зменшення поляризації зайнятості й забезпечення гідної праці в умовах цифрової трансформації.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає в тому, щоб теоретично й методично обґрунтувати підходи до вивчення наслідків інноваційної трансформації зайнятості під впливом цифровізації економіки в Україні та окреслити засади узгодження політик у сфері праці,

освіти й інновацій. Для досягнення визначеної мети передбачено уточнити понятійний апарат сучасних форм зайнятості, запропонувати систематизацію методів оцінювання наслідків впливу цифровізації на ринок праці і зайнятість, визначити принципи побудови системи показників якості зайнятості в цифровому середовищі та окреслити засади узгодження освітньої, інноваційної й соціально-трудової політики для зменшення поляризації й підвищення інклюзивності економічного зростання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Узагальнюючи наукову думку А. Колота, Е. Лібанової, І. Петрової, М. Семікіної, С. Дегріз та інших вчених [1; 2; 3; 5; 6; 8; 11], запропоновано розуміти цифровізацію економіки дуально: як процес і стан, за якого дані, цифрові технології та платформи змінюють організацію та зміст трудової діяльності, способи взаємодії працівника з роботодавцем, колегами, споживачами (клієнтами), форми зайнятості та вимоги до кваліфікації.

Цифровізація у сфері праці означає перехід від контрольованих вручну процедур до управління на основі даних і автоматизації, поширення дистанційної й платформної

роботи та появу нових професій і режимів зайнятості, що водночас створює можливості для продуктивної праці і породжує нові ризики для стабільності доходів і соціального захисту. Внаслідок цифровізації економіки відбуваються інноваційні зміни, що позначаються на змісті праці, зайнятості, політиці на ринку праці (табл. 1).

У таблиці 1 показано, як цифровізація через автоматизацію, дистанційні та платформні формати і управління на основі даних змінює зміст праці, підвищує вимоги до навичок, урізноманітнює форми зайнятості, водночас перерозподіляє робочі місця й висуває нові вимоги до регулювання, соціального захисту та безперервного навчання. Цифровізація економіки слугує інструментом інноваційних змін змісту праці й зайнятості населення через те, що переносить ключові етапи організації роботи у цифрове середовище, автоматизує рутинні операції та вводить нові канали посередництва між працівником і замовником, застосовуючи платформи, що змінює вимоги до навичок, місце виконання, графік і правовий статус зайнятих. Такі інноваційні трансформації охоплюють як трудо-

Таблиця 1

Цифровізація економіки як інструмент інноваційної трансформації праці та зайнятості

Сутність	Ключові ознаки інноваційних змін у праці	Наслідки для зайнятості та політики
Системне використання цифрових технологій і даних, що змінює організацію, зміст і умови праці	– Автоматизація рутинних операцій; алгоритмічний розподіл завдань; цифровий контроль і оцінювання. – Поширення дистанційної та платформної роботи; дрібнення роботи на короткі завдання; мережеві команди. – Зміна вимог до навичок: зростання ролі цифрових, аналітичних, комунікаційних компетентностей.	– Перерозподіл робочих місць: скорочення частини посад, що потребують середньокваліфікованих працівників, і зростання попиту на висококваліфіковані та сервісні позиції. – Урізноманітнення форм зайнятості (платформна, гіг-, дистанційна), що потребує чіткого правового статусу і доступу до соціального захисту. – Потреба у безперервному навчанні дорослих, оновленні стандартів охорони праці й правилах обробки даних.
Перехід до платформних та даноцентричних моделей взаємодії на ринку праці	– Посередництво цифрових платформ між замовником і виконавцем; рейтинги, відгуки, алгоритмічний підбір. – Транснаціональна конкуренція за завдання; гнучкі графіки, робота «на вимогу».	– Нові можливості доступу до ринку праці (у т.ч. для віддалених регіонів), але ризики нестабільних доходів і неповного страхового покриття. – Необхідність узгодити податкові та соціальні внески для нетипових форм зайнятості; боротьба з цифровими розривами.
Управління на основі даних у HR та виробничих процесах	– Аналітика продуктивності; персоналізоване навчання; цифрові офіси та інструменти співпраці.	– Підвищення продуктивності й прозорості, але ризики надмірного нагляду; потреба в етичних нормах і захисті персональних даних.

Джерело: сформовано автором на основі [1-12]

вий процес загалом – «що робимо» (більше завдань, пов'язаних з даними, ІКТ, взаємодією через застосунки), так і його технології – «як робимо» (віддалені формати, алгоритмічний розподіл, дрібнення роботи на короткі завдання), «умови» виконання роботи (гнучкі графіки, змінні доходи, інший режим контролю).

Виходячи з викладеного у таблиці 1, констатуємо, що наслідками цифровізації стають зміни, які можна об'єднати у три групи:

по-перше, це технологічні зміни: автоматизація й ШІ витісняють частину рутинної праці та підвищують потребу у цифрових і аналітичних компетентностях, що веде до поляризації: зростає попит на висококваліфікованих працівників, тоді як середньокваліфіковані скорочуються;

по-друге, організаційні зміни: поширення дистанційної роботи та платформ призводить до нових форматів взаємодії, коли платформа з'єднує замовника і виконавця, оцінює, розподіляє й оплачує завдання, а «робота на вимогу» змінює традиційні графіки та просторові межі праці;

по-третє, інституційні зміни: статус виконавця часто наближається до самозайнятості/гіг-моделі, що об'єктивно створює прогалини у соціальному захисті, оподаткуванні та гарантіях гідної праці, особливо на платформах.

Окреслені зміни, у свою чергу, потребують окремого дослідження з боку науковців, що пояснюємо низкою причин: причини теоретичного змісту: диктують потребу уточнення понять й класифікації сучасних форм зайнятості, щоб коректно вимірювати явища та порівнювати результати досліджень; причини методичного характеру: потрібні методичні основи визначення якості цифрових робочих місць для її регулювання; причини прикладного характеру: результати досліджень мають підказати, як поєднати розвиток навичок, регулювання платформної праці та соціальний захист, аби зменшити поляризацію ринку праці, підтримати зайнятість під час війни, відбудови, інтеграції до європейського цифрового простору.

Враховуючи зазначене, зосередимо увагу на понятійному тезаурусі: цифровізація економіки зумовила появу нових форм зайнятості та змінила усталені підходи до їх класифікації.

Цифрова зайнятість – це будь-яка оплачувана діяльність, у якій цифрові технології системно використовуються для відбору, поставки, виконання, передання результатів і

оплати роботи; вона охоплює як створення цифрових продуктів, так і офлайн-послуги, якщо координація здійснюється через цифрові інструменти, і зазвичай належить до нестандартних форм через цифрове посередництво та/або дистанційність.

Платформна зайнятість є окремим випадком цифрової: організація праці відбувається через цифрову платформу, що зводить замовника й виконавця, алгоритмічно розподіляє завдання та фіксує оплату; вона має два типи – онлайн (віддалені інтелектуальні завдання) і геолокаційний (послуга «на місці» через застосунок, як-от перевезення чи доставка), і потребує чіткого визначення правового статусу виконавця між наймом, самозайнятстю та гіг-моделлю.

Дистанційна (віддалена) праця описує насамперед місце виконання: робота здійснюється поза приміщеннями роботодавця із застосуванням ІКТ; вона може існувати як у межах класичного трудового договору, так і в цивільно-правових відносинах, перетинаючись, але не збігаючись повністю з цифровою/платформною працею.

Над усіма цими формами як своєрідна «парасоля» стоїть поняття нестандартної зайнятості – сукупності форм, що відрізняються від повної зайнятості за безстроковим трудовим договором у приміщенні роботодавця; до неї відносять тимчасову, часткову, гнучку, дистанційну, цифрову/платформну, гіг-зайнятість (тобто разову платформну зайнятість) тощо (таблиця 2).

Специфіка запропонованого нами підходу (табл. 2) полягає у розмежуванні трьох незалежних ознак сучасних форм зайнятості: інструменту організації праці (цифрові засоби загалом чи платформне посередництво), простору виконання (дистанційно чи на місці) та правового статусу виконавця (найманий, самозайнятий, гіг-зайнятий). Це дає змогу глибше вивчати наслідки цифровізації, залучаючи низку методів (рис. 1).

З огляду на схему (рис. 1), кожна група методів має своє призначення, свої інструменти дослідження і специфічні очікувані результати. Застосування сукупності цих методів важливе для вивчення та оцінювання наслідків впливу цифровізації на зайнятість в Україні, оскільки дозволяє перетворити розрізнені факти на доказову картину причинно-наслідкових зв'язків, відокремити ефекти технологій від інших факторів і вчасно виявляти ризики та можливості. Вони дають основу для порівнянних вимірювань у часі, регіонах

Таблиця 2

Сучасні форми зайнятості в умовах цифровізації: дефініції та роль у соціально-трудових відносинах

Сучасні форми зайнятості	Визначення	Місце й роль у класифікації та соціально-трудових відносинах
Цифрова зайнятість	Оплачувана діяльність із системним використанням цифрових технологій на етапах відбору, виконання та оплати праці; може давати як цифровий, так і офлайн-результат	Переважно підклас нестандартної зайнятості; акцент на цифровому посередництві/координації; правовий статус може бути найманим або самозайнятим, що впливає на соціальні гарантії
Платформна зайнятість	Робота, організована через цифрову платформу, яка зводить сторони, алгоритмічно розподіляє завдання й фіксує оплату; буває онлайн і геолокаційна	Різновид цифрової та нестандартної зайнятості; потребує чіткого визначення статусу (найм/самозайнятості/гіг), що є ключовим для оплати, внесків і захисту прав
Дистанційна (віддалена) праця	Виконання роботи поза приміщеннями роботодавця із застосуванням ІКТ; описує місце виконання, а не спосіб посередництва	Окремий режим організації праці в межах як стандартних, так і нестандартних форм; перетинається з цифровою/платформною, але не визначає автоматично правовий статус
Нестандартна зайнятість	Узагальнена категорія форм, відмінних від повної зайнятості за безстроковим трудовим договором і фіксованим графіком (тимчасова, часткова, гнучка, дистанційна, цифрова/платформна, гіг-зайнятість тощо)	«Парасолькова» категорія для класифікації форм зайнятості; визначає поле регулювання нетипових відносин, у т.ч. потребу оновлення норм щодо договорів, страхування, охорони праці та даних

Джерело: сформовано автором на основі [1; 5; 6; 8; 11]

і галузях, дозволяють бачити структурні зсуви у професіях і навичках, а також оцінювати якість цифрових робочих місць.

Аналіз сучасної теорії і практики [1-12] засвідчує, що в умовах швидких інноваційних трансформацій зайнятості під впливом цифровізації поки не вистачає узгодженого переліку індикаторів якості цифрових робочих місць. В цьому сенсі необхідною передумовою стає визначення принципів побудови системи показників якості зайнятості в цифровому середовищі. Авторське бачення основних таких принципів відображає схема (рис. 2).

Наведені у схемі принципи (рис. 2) розглядаємо як базові правила, яких слід дотримуватися під час вимірювання якості цифрових робочих місць, забезпечуючи багатовимірний погляд на працю, технічну чіткість показників і коректні порівняння між статусами, формами, регіонами та галузями. Від дотримання цих принципів залежить розробка системи індикаторів якості цифрових робочих місць, що безпосередньо вплине на майбутнє праці.

На рисунку 3 пропонується базовий перелік індикаторів якості цифрових робочих місць,

який в подальшому може бути розширено і доповнено додатковими параметрами.

Базовий перелік індикаторів якості цифрових робочих місць має засвідчувати, наскільки нові формати праці забезпечують гідний дохід, стабільність, захист, безпечні умови, права працівників і можливості для навчання та зростання. Він дозволяє вчасно виявляти поляризацію професій і «розсипання» зайнятості між платформами, прогалини у соціальному страхуванні, надмірний алгоритмічний нагляд і регіональні/вікові цифрові «розриви» (відмінності). Для ринку праці це означає можливість регулювати політику зайнятості у певних напрямках (страхові внески для нетипових форм, прозорість алгоритмів, програми перекваліфікації), що підвищуватиме якість зайнятості та продуктивність. У довшій перспективі такі індикатори задають траєкторію «інклюзивної цифровізації», від чого залежить майбутнє праці: формування стійкіших робочих місць, ширший доступ до можливостей працевлаштування, адаптивніші інститути.

Справедливо підкреслити, що для реалізації цих перспектив в Україні потрібна узго-

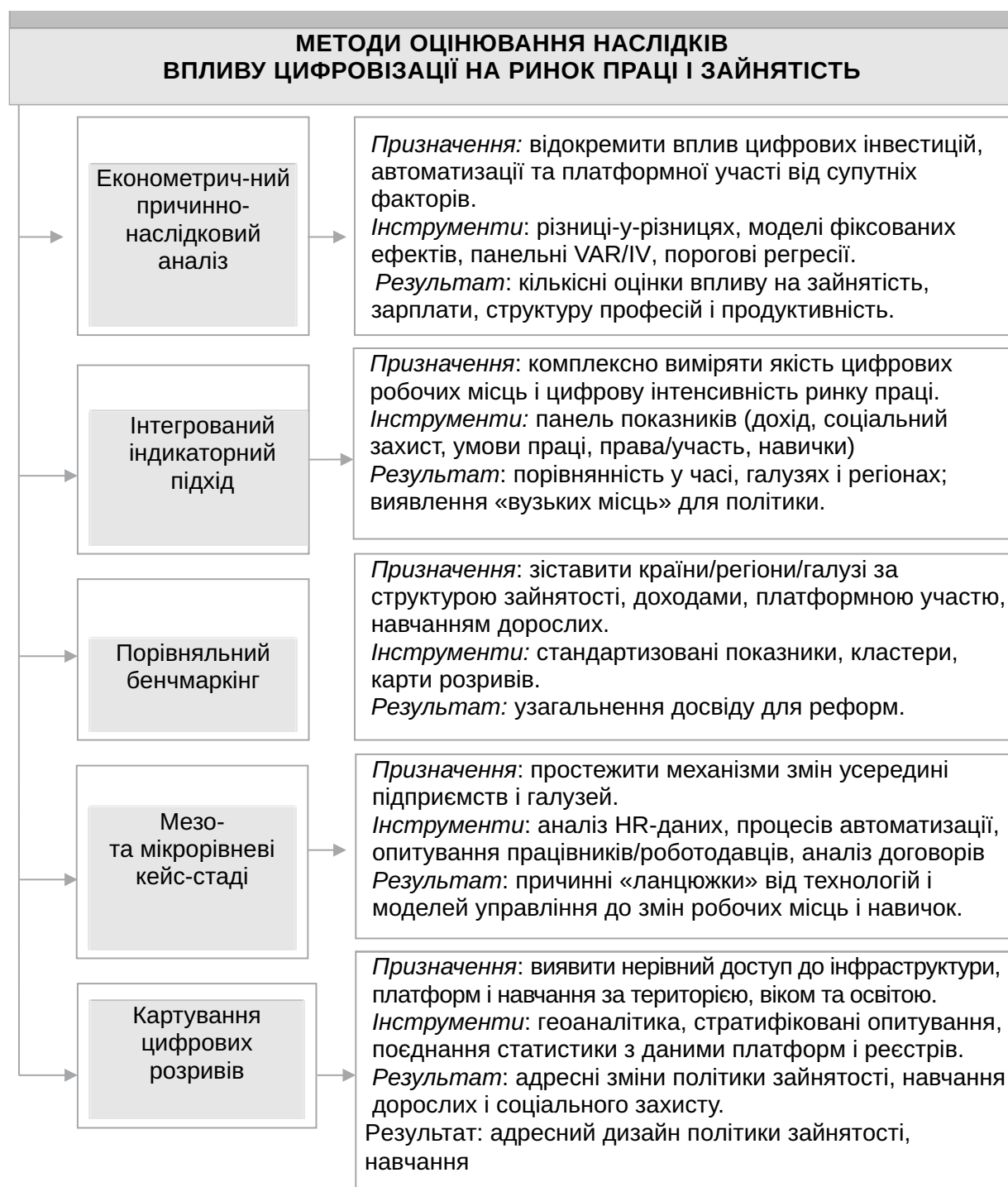


Рис. 1. Систематизація методів оцінювання наслідків впливу цифровізації на ринок праці і зайнятість

Джерело: сформовано автором

джена взаємодія освіти, інновацій і сфери праці, щоб зменшити поляризацію ринку праці, тобто посилення «розривів» у структурі зайнятості та доходів між висококваліфікованими і низькокваліфікованими працівниками, а також між регіонами і секторами економіки. Така взаємодія необхідна і для того, щоб під-

вищити інклюзивність зростання, тобто розширення доступу до якісної зайнятості, соціального захисту та навчання для різних груп населення і територій.

В українських умовах це означає швидке оновлення змісту навчання (короткі сертифікатні програми, дуальні формати, безпе-

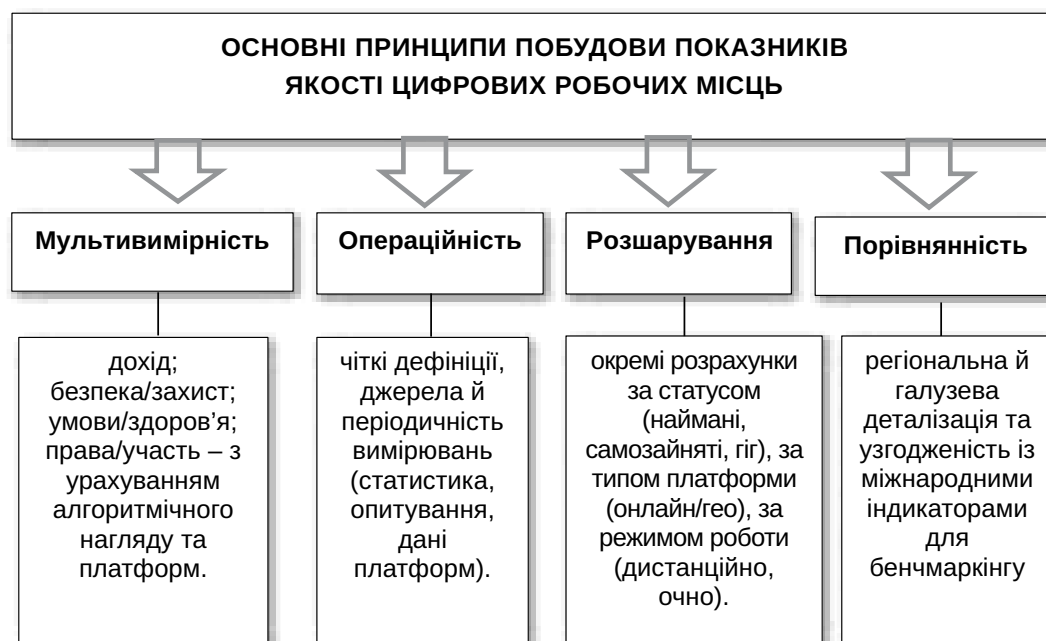


Рис. 2. Основні принципи побудови показників якості цифрових робочих місць

Джерело: сформовано автором на основі [1-10]



Рис. 3. Базовий перелік індикаторів якості цифрових робочих місць

Джерело: сформовано автором на основі [1-12]

первне навчання дорослих), підтримку створення якісних цифрових робочих місць через поєднання автоматизації з перепідготовкою працівників і розвиток регіональних інноваційних осередків, а також пристосування системи соціального захисту до платформної, гіг- та дистанційної зайнятості.

Паралельно варто запровадити спільні показники якості зайнятості та відкриті панелі даних для регіонів і галузей, щоб вчасно бачити потреби у навичках, стабільності доходів і доступі до гарантій та відповідно спрямовувати освітні ваучери, програми перепідготовки, підтримку роботодавців і стандарти прозорості алгоритмів. Такий підхід орієнтований на урахування трансформації праці та зайнятості під впливом цифровізації економіки, це робить цифрові зміни рушієм для створення стійкіших робочих місць поза межами суто ІТ, зменшує міжрегіональні та вікові цифрові «розриви» (відмінності) й сприяє більш рівному, гідному працевлаштуванню. Напрями та інструменти узгодження зазначеної політики у сферах праці, освіти та іннова-

цій в умовах цифровізації економіки відображено у таблиці 3.

Розроблена таблиця показує, як скоординувати дії у трьох сферах – праця, освіта, інновації – щоб цифрові зміни створювали якісні робочі місця, а не посилювали поляризацію зайнятості. У таблиці поєднано цілі (стабільна зайнятість, швидка підготовка кадрів, нові робочі місця в регіонах) з конкретними інструментами: унормування дистанційної й платформної праці, адаптація соціального захисту для гіг-форм, прозорість алгоритмів оплати і розподілу завдань, короткі сертифікатні програми і дуальна освіта, підтримка досліджень і розробок, кластери та інноваційні осередки. Завдяки блоку «спільні дані і моніторинг» (показники доходу, захисту, умов і навчання з розширенням за статусом і формою) задаються важелі вимірювання прогресу, що дозволяє своєчасно виявляти значні відмінності у цифрових навичках, нестабільність доходів чи прогалини гарантій і швидко коригувати політики. Практична значимість сформованої таблиці у тому, що кожен її «блок» легко

Таблиця 3

**Майбутнє праці в Україні в умовах цифровізації:
напрями узгодження політики у сферах праці, освіти та інновацій**

Сфера політики	Ціль узгодження	Ключові інструменти	Очікуваний результат
Праця	Підвищення якості та стабільності зайнятості у цифрових формах	Норми для дистанційної й платформної праці; адаптація внесків і страхування для гіг-форм; прозорість алгоритмів розподілу завдань і оплати; стандарти умов і безпеки	Стійкіші робочі місця, менша мінливість доходів, кращий доступ до гарантій
Освіта	Швидка підготовка і перепідготовка під потреби цифрової економіки	Короткі сертифікатні програми; дуальні формати з бізнесом; ваучери для дорослих; визнання мікрокваліфікацій; регіональні центри навичок	Прискорені переходи у нові технічні та сервісні ролі, зменшення дефіциту навичок
Інновації	Створення якісних цифрових робочих місць у регіонах	Підтримка досліджень і розробок; стимули за плани перепідготовки персоналу; розвиток кластерів та інноваційних осередків	Зростання продуктивності без масових звільнень, нові робочі місця поза суто ІТ
Спільні дані та моніторинг	Єдине підґрунтя для рішень і порівнянь	Показники якості зайнятості (дохід, захист, умови, права, навчання); розширення за статусом і формами; відкриті панелі даних; цілі на 1–3 роки	Своєчасне виявлення «розривів», адресні програми підтримки, вимірюваний прогрес
Регіональна координація	Узгодження дій на місцевому рівні	Пакти зайнятості між ЗВО, роботодавцями, службами зайнятості та громадами; квоти на навчання і стажування під проекти	Менші регіональні цифрові «розриви», локальна зайнятість у нових ланцюгах вартості

Джерело: сформовано автором

перетворити на управлінське завдання: наприклад, для «Праці» – оновити правила дистанційної та платформної зайнятості і включити гіг-виконавців у внескові схеми; для «Освіти» – запустити короткі програми з гарантованими стажуваннями під потреби регіональних проєктів; для «Інновацій» – надавати підтримку бізнесу за умови планів перепідготовки персоналу. Іншими словами, сформовані цільові орієнтири та інструменти допомагатимуть спрямувати ресурси туди, де цифровізація вже змінює структуру попиту на працю, і зробити ці зміни джерелом стійкіших, технологічно насичених робочих місць, рівнішого доступу до можливостей і гідної праці в Україні.

Висновки. У статті систематизовано підходи до вивчення наслідків інноваційної трансформації зайнятості під впливом цифровізації економіки України, що дає змогу цілісно пов'язати зміни у змісті праці, формах зайнятості та вимогах до навичок із потребами політики на ринку праці, в освіті та інноваційному розвитку. Визначено дуальне трактування цифровізації (як процесу і стану), з'ясовано її ключові ефекти: автоматизація рутинних операцій, поширення дистанційної та платформної роботи, алгоритмічний розподіл завдань, підвищення ролі цифрових і аналітичних компетентностей, перерозподіл робочих місць і нові вимоги до соціального захисту. Обґрунтовано понятійне розмежування сучасних форм зайнятості (цифрова, платформна, дистанційна, нестандартна) за трьома незалежними ознаками (засоби організації праці, простір виконання, правовий статус), що дозволяє усунути термінологічні підміни й забезпечити коректні порівняння. Запропоновано систематизацію методів оцінювання наслідків впливу цифровізації на ринок праці і зайнятість (економетричний при-

чинно-наслідковий аналіз, інтегрований індикаторний підхід, порівняльний бенчмаркінг, мезо- та мікрорівневі кейс-стаді, картування цифрових розривів), що дає змогу відокремити ефекти впровадження цифрових технологій від супутніх факторів і вибудувати відтворюваний моніторинг у часі, регіонах і галузях. Визначено та обґрунтовано основні принципи побудови показників якості цифрових робочих місць (мультимірність, операційність, розшарування, порівнянність), що дозволило визначити базовий перелік індикаторів, який дає змогу своєчасно виявляти поляризацію ринку праці (за професіями й доходами), прогалини соціального страхування в нетипових формах, надмірний алгоритмічний нагляд і регіональні/вікові цифрові розриви, а також спрямовувати політику на підвищення якості зайнятості та продуктивності. Систематизовано засади узгодження політик у сферах праці, освіти та інновацій (з виокремленням цілей, інструментів та очікуваних результатів): швидке оновлення змісту навчання і короткі програми для дорослих; поєднання цифровізації з перепідготовкою персоналу та підтримкою створення якісних робочих місць у регіонах; пристосування соціального захисту до платформної, гіг- та дистанційної зайнятості; спільні показники і відкриті панелі даних для регулярного коригування рішень. Такий підхід дозволяє перетворити цифрові зміни на чинник інклюзивного зростання та гідної праці в Україні.

Перспективи подальших досліджень пов'язуємо з розробкою і апробацією механізму узгодження політик у сферах праці, освіти та інновацій на основі спільних індикаторів якості зайнятості, що дозволить сприяти зростанню економіки України з ширшим доступом до якісної зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ: Знання, 2019. 335 с.
2. Колот А., Рябоконь І., Бабій Ю. Соціально-трудовий вимір економіки платформ. *Економіка та суспільство*. 2024. № 68. DOI: 10.32782/2524-0072/2024-68-110 (дата звернення: 03.10.2025)
3. Лібанова Е. М., Черенько Л. М., Курило І. О. Соціально-демографічні ризики і виклики в Україні: сучасний стан та пріоритети подолання. *Демографія та соціальна економіка*. 2023. № 3(53). С. 11–32. DOI: 10.15407/dse2023.03.011 (дата звернення: 05.10.2025)
4. Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. Ринок праці та зайнятості в Україні: виклики воєнного часу й післявоєнної відбудови. *Демографія та соціальна економіка*. 2024. № 2(56). С. 7–24. DOI: 10.15407/dse2024.02.007 (дата звернення: 07.10.2025)
5. Немченко Т. А., Дивизинюк Б. М. Аспекти інноваційної трансформації змісту праці та зайнятості під впливом цифровізації економіки. *Академічні візії*. 2025. Вип. 41. С. 5–18. DOI: 10.5281/zenodo.15256190. (дата звернення: 09.10.2025)

6. Петрова І. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості. Електронна бібліотека Університету «КРОК». 2020. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statii/petrova_0040.pdf (дата звернення: 11.10.2025)
7. Серьогіна Н. О. Вплив процесів цифровізації на забезпечення продуктивної зайнятості в Україні. *Актуальні проблеми у сфері публічного управління*. 2024. № 1. URL: http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2024/1_2024/50.pdf (дата звернення: 13.10.2025)
8. Семикіна М. В., Сікорака В. І., Сікорака І. О. Інноваційні зміни у змісті праці та зайнятості в умовах діджиталізації та руху в ЄС. *Науковий вісник Львівської академії. Серія: економіка, менеджмент та право*. 2023. Вип. 8. С. 29–40. URL: <https://fmnzb.sfa.org.ua/wp-content/uploads/2023/06/5.pdf> (дата звернення: 15.10.2025)
9. Семикіна М. В., Савеленко Г. В., Костишина А. І. Цифровізація економіки та зайнятості в умовах руху України до ЄС. *Вісник ЧНУ ім. Б. Хмельницького*. 2022. Т. 26. № 3–4. С. 12–22. URL: <https://econom-ejournal.cdu.edu.ua/issue/view/356> (дата звернення: 17.10.2025)
10. Сіденко В. Р. Виклики і ризики цифрової трансформації: світовий та український контексти. *Економіка України*. 2021. № 5. С. 40–58.
11. Degryse C. Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. *SSRN Electronic Journal*. 2016. DOI: 10.2139/ssrn.2730550. (дата звернення: 21.10.2025)
12. Shulha O., Kostyshyna T., Semykina M., Katan L., Smirnova H. Modeling of social risks in the labor sphere. *Journal of Risk and Financial Management*. 2021. 14(10): 488. DOI: 10.3390/jrfm14100488. URL: <https://www.mdpi.com/1911-8074/14/10/488> (дата звернення: 23.10.2025)

REFERENCES:

1. Azmuk, N. A. (2019). Transformatsiia zainiatosti pry perekhodi do tsyfrovoy ekonomiky: hlobalni vyklyky ta stratehii adaptatsii [Employment Transformation in the Transition to the Digital Economy: Global Challenges and Adaptation Strategies]. Kyiv: Znannia.
2. Kolot, A., Riabokon, I., & Babii, Y. (2024). Sotsialno-trudovyi vymir ekonomiky platform [The Socio-Labour Dimension of the Platform Economy]. *Ekonomika ta suspilstvo*, (68). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-110> (accessed: 23.10.2025).
3. Libanova, E. M., Cherenko, L. M., & Kurylo, I. O. (2023). Sotsialno-demografichni ryzyky i vyklyky v Ukraini: suchasnyi stan ta priorytety podolannia [Socio-Demographic Risks and Challenges in Ukraine]. *Demography and Social Economy*, 3(53), 11–32. <https://doi.org/10.15407/dse2023.03.011>
4. Libanova, E. M., Makarova, O. V., & Kurylo, I. O. (2024). Rynok pratsi ta zainiatosti v Ukraini: vyklyky voiennoho chasu y pislivoiennoi vidbudovy [Labour Market and Employment in Ukraine]. *Demography and Social Economy*, 2(56), 7–24. <https://doi.org/10.15407/dse2024.02.007>
5. Nemchenko, T. A., & Dyvyznyiuk, B. M. (2025). Aspekty innovatsiinoi transformatsii zmistu pratsi ta zainiatosti pid vplyvom tsyfrovizatsii ekonomiky [Aspects of the Innovation-Driven Transformation of Work and Employment]. *Akademichni vizii*, 41, 5–18. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15256190>
6. Petrova, I. (2020). Tsyfrova ekonomika ta pojava tsyfrovoy zainiatosti [Digital Economy and the Emergence of Digital Employment]. KROK University e-library. https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statii/petrova_0040.pdf (accessed: 11.10.2025).
7. Serohina, N. O. (2024). Vplyv protsesiv tsyfrovizatsii na zabezpechennia produktyvnoi zainiatosti v Ukraini [Digitalisation and Productive Employment in Ukraine]. *Aktualni problemy u sferi publichnoho upravlinnia*, (1). http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2024/1_2024/50.pdf (accessed: 13.10.2025).
8. Semykina, M. V., Sikoraka, V. I., & Sikoraka, I. O. (2023). Innovatsiini zmyny u zmisti pratsi ta zainiatosti v umovakh didzhitalizatsii ta rukhu v YeS [Innovative Changes in Work and Employment under Digitalisation and EU Integration]. *Scientific Bulletin of the Flight Academy. Series: Economics, Management and Law*, 8, 29–40. <https://fmnzb.sfa.org.ua/wp-content/uploads/2023/06/5.pdf> (accessed: 15.10.2025).
9. Semykina, M. V., Savelenko, H. V., & Kostyshyna, A. I. (2022). Tsyfrovizatsiia ekonomiky ta zainiatosti v umovakh rukhu Ukrainy do YeS [Digitalisation of the Economy and Employment in Ukraine's EU Accession]. *Visnyk of Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy*, 26(3–4), 12–22. <https://econom-ejournal.cdu.edu.ua/issue/view/356> (accessed: 17.10.2025).
10. Sidenko, V. R. (2021). Vykylyky i ryzyky tsyfrovoy transformatsii: svitovyi ta ukraïnskyi konteksty [Challenges and Risks of Digital Transformation]. *Ekonomika Ukrainy*, (5), 40–58.
11. Degryse, C. (2016). Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550> (accessed: 21.10.2025).
12. Shulha, O., Kostyshyna, T., Semykina, M., Katan, L., & Smirnova, H. (2021). Modeling of Social Risks in the Labor Sphere. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(10), 488. <https://doi.org/10.3390/jrfm14100488>; <https://www.mdpi.com/1911-8074/14/10/488> (accessed: 23.10.2025).