

УДК 35.07:004

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.208.203-209>**Гривко С.Д.**кандидат наук з державного управління
ЗВО «Університет трансформації майбутнього»**Hryvko Serhii**PhD in Public Administration Sc.
University of Transformation of the Future
<https://orcid.org/0009-0002-8840-9072>**Дубовик Д.Є.**ЗВО «Міжнародний науково-технічний університет
імені академіка Юрія Бугая»**Dubovik Denis**Higher Educational Institution «International Scientific
and Technical University named after Academician Yuri Bugay»
<https://orcid.org/0009-0009-6034-6322>

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ЗАЙНЯТІСТЬ ТА РИНОК ПРАЦІ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

У статті комплексно досліджено вплив цифровізації на трансформацію зайнятості та ринку праці в умовах становлення інформаційного суспільства. Акцент зроблено на виявленні ключових тенденцій, змін у структурі попиту на трудові ресурси, появі нових цифрових професій та форм праці, а також соціально-економічних викликах, пов'язаних з автоматизацією, роботизацією та впровадженням штучного інтелекту в різні сфери діяльності. Цифрова трансформація економіки, з одного боку, створює нові можливості для працевлаштування, підвищення гнучкості трудових відносин, розвитку самозайнятості та дистанційної роботи. З іншого – вона актуалізує проблеми структурного безробіття, скорочення традиційних робочих місць, цифрової нерівності між регіонами та соціальними групами, а також загострює потребу в перегляді політик державного регулювання зайнятості. У роботі проаналізовано наявні теоретичні підходи до визначення впливу цифровізації на соціально-трудова сфера та узагальнено сучасні емпіричні дослідження, проведені як в Україні, так і в країнах Європейського Союзу. Наведено дані про динаміку цифровізації ринку праці в Україні, зокрема зростання попиту на фахівців IT-сфери, фахівців із кібербезпеки, аналітиків даних, менеджерів цифрових платформ тощо. Окремо висвітлено питання цифрових навичок як нового стандарту професійної компетентності та визначено основні напрями їх розвитку в межах формальної й неформальної освіти. Розглянуто роль держави та органів публічного управління у формуванні сприятливого інституційного середовища для адаптації робочої сили до цифрової економіки, включно з реформуванням освітньої системи, створенням програм перекваліфікації, цифровою інклюзією та регулюванням нестандартних форм зайнятості. Автори також наголошують на необхідності міжсекторальної співпраці, залучення бізнесу та громадянського суспільства до процесу цифрової трансформації трудових відносин. Стаття має міждисциплінарний характер і може бути корисною для дослідників, фахівців у сфері економіки праці, соціології, публічного управління та цифрових технологій, а також для представників органів влади, відповідальних за розробку політик у сфері зайнятості.

Ключові слова: цифровізація, ринок праці, зайнятість, цифрова економіка, автоматизація, цифрові навички, інформаційне суспільство, трансформація професій, дистанційна робота, цифрова нерівність, державне регулювання, цифрова інклюзія.

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON EMPLOYMENT AND THE LABOR MARKET IN THE INFORMATION SOCIETY

The article comprehensively examines the impact of digitalization on the transformation of employment and the labor market in the context of the formation of an information society. The emphasis is on identifying key trends, changes in the structure of demand for labor resources, the emergence of new digital professions and forms of work, as well as socio-economic challenges associated with automation, robotization, and the introduction of artificial intelligence into various areas of activity. The digital transformation of the economy, on the one hand, creates new opportunities for employment,

ISSN друкованої версії: 2224-6282

ISSN електронної версії: 2224-6290

© Гривко С.Д., Дубовик Д.Є., 2025

increasing the flexibility of labor relations, developing self-employment and remote work. On the other hand, it actualizes the problems of structural unemployment, the reduction of traditional jobs, digital inequality between regions and social groups, and also exacerbates the need to revise state employment regulation policies. The paper analyzes existing theoretical approaches to determining the impact of digitalization on the social and labor sphere and summarizes modern empirical research conducted both in Ukraine and in the countries of the European Union. Data on the dynamics of the digitalization of the labor market in Ukraine are presented, in particular, the growing demand for IT specialists, cybersecurity specialists, data analysts, digital platform managers, etc. The issue of digital skills as a new standard of professional competence is separately highlighted and the main directions of their development within formal and informal education are identified. The role of the state and public administration bodies in forming a favorable institutional environment for adapting the workforce to the digital economy is considered, including reforming the education system, creating retraining programs, digital inclusion, and regulating non-standard forms of employment. The authors also emphasize the need for intersectoral cooperation, involving business and civil society in the process of digital transformation of labor relations. The article is interdisciplinary in nature and may be useful for researchers, specialists in the field of labor economics, sociology, public administration, and digital technologies, as well as for representatives of government bodies responsible for developing employment policies.

Keywords: digitalization, labor market, employment, digital economy, automation, digital skills, information society, transformation of professions, remote work, digital inequality, state regulation, digital inclusion.

JEL classification: J21, J24, O33, O15, H83, D83.

Постановка проблеми. У сучасних умовах цифрова трансформація економіки та суспільства стала визначальним фактором розвитку всіх сфер життєдіяльності, включаючи ринок праці. Впровадження інноваційних цифрових технологій, автоматизація виробничих процесів, розвиток штучного інтелекту, великих даних, хмарних обчислень та цифрових платформ кардинально змінюють характер зайнятості, професійної структури та форм трудової діяльності. Традиційні професії втрачають актуальність, натомість з'являються нові, які потребують принципово інших знань і навичок, зокрема цифрових. Це створює як нові можливості для економічного зростання та підвищення продуктивності праці, так і суттєві соціальні виклики, пов'язані з масовим вивільненням працівників, що не здатні адаптуватися до нових умов.

Особливої актуальності проблема набуває в умовах інформаційного суспільства, де знання, інформація та технології стають ключовими економічними ресурсами, а цифрові навички — необхідною умовою конкурентоспроможності не лише окремих працівників, а й цілих країн. Цифрова нерівність, обмежений доступ до сучасних технологій, нерівномірний розвиток цифрової інфраструктури по регіонах та серед різних соціальних груп лише поглиблюють дисбаланси на ринку праці.

Водночас, у сфері публічного управління та формування політик зайнятості спостерігається відставання від темпів технологічних змін. Існуючі інституційні механізми не завжди здатні адекватно реагувати на потребу в перекваліфікації кадрів, розвитку цифрових компетентностей, підтримці нових форм зайнятості (зокрема фрілансу, віддаленої праці, платформенної економіки). Це обумовлює необхідність наукового аналізу трансформацій ринку праці під впливом цифровізації, оцінки потенційних ризиків і розробки практичних рекомендацій щодо підвищення адаптивності економіки та суспільства до цифрових змін.

Таким чином, проблема впливу цифровізації на зайнятість і ринок праці є надзвичайно актуальною як у науково-теоретичному, так і в прикладному аспекті. Її

вивчення дозволяє не лише глибше зрозуміти природу сучасних соціально-економічних трансформацій, але й сприяти формуванню ефективної політики зайнятості в умовах цифрової економіки та інформаційного суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема впливу цифровізації на зайнятість та ринок праці знаходиться в центрі уваги як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Зокрема, суттєвий внесок у теоретичне обґрунтування цифрової трансформації економіки зроблено у роботі О.М. Вінника, в якій цифровізація розглядається не лише як технологічний, а й як правовий феномен, що змінює характер соціально-трудових відносин та потребує оновлення регуляторної бази [1]. У колективній монографії під ред. О.В. Карпенка проаналізовано цифрову трансформацію публічного управління в Україні, акцент зроблено на ролі держави в регулюванні процесів цифровізації, зокрема в сфері зайнятості [2]. Подібні ідеї розвиває І. Сурай, яка проводить семантичний аналіз поняття "цифрова трансформація" та його змістовне наповнення в контексті управлінських процесів [4]. В контексті змін на ринку праці, важливим є дослідження В.М. Соболева та І.О. Мусіюка, які фіксують трансформацію структури зайнятості під впливом цифрових технологій. Автори зазначають, що цифровізація з одного боку створює нові робочі місця у високотехнологічних галузях, а з іншого — веде до вивільнення працівників у традиційних сферах [8]. Цю тезу підтверджує і О.М. Пищуліна, яка у своїй аналітичній доповіді для Центру Разумкова виокремлює ключові тренди та ризики цифрової економіки, зокрема посилення соціальної нерівності через нерівний доступ до цифрових навичок та освіти [9]. Окрему увагу у вітчизняній науці приділено аналізу цифрових компетентностей як нової основи професійної придатності. У працях Ж.В. Семчук та І.І. Ніколіної наголошується, що державна кадрова політика повинна передбачати не лише підвищення цифрової грамотності, а й впровадження системи постійного навчання (lifelong learning) для адаптації працівників до нових умов [6-7]. З юридичного погляду, цінні підходи

пропонує А.В. Омельченко, який визначає цифровізацію як окремий предмет правового регулювання та підкреслює необхідність оновлення правових норм, що регулюють цифрову зайнятість, нові форми трудових відносин та захист трудових прав у цифровому середовищі [3].

Узагальнюючи проаналізовані джерела, можна констатувати, що хоча науковий інтерес до проблеми цифровізації ринку праці зростає, значна частина публікацій має фрагментарний характер. Відсутнє системне бачення взаємозв'язку між цифровими трансформаціями, соціальною політикою та розвитком людського капіталу в нових умовах. Це вказує на необхідність комплексного дослідження, що охоплює як економічний, так і правовий, соціальний та управлінський аспекти впливу цифровізації на зайнятість.

Метою статті є комплексне дослідження впливу цифровізації на ринок праці та зайнятість населення в умовах формування інформаційного суспільства, з урахуванням економічних, соціальних, правових і управлінських аспектів.

Методи дослідження. У процесі підготовки статті було використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, що забезпечили глибоке, системне та об'єктивне вивчення впливу цифровізації на зайнятість і трансформацію ринку праці. Основу методологічного підходу становить принцип міждисциплінарності, який дозволив інтегрувати знання з економіки, соціології, публічного управління та права. Зокрема, застосовано метод аналізу та синтезу для вивчення наукових підходів до визначення сутності цифровізації, її наслідків для ринку праці та зайнятості. Порівняльний метод дозволив зіставити національні та зарубіжні практики цифрової трансформації трудових відносин, а також виявити спільні риси та відмінності у реакції країн на ці процеси. Системний підхід було використано для розгляду ринку праці як динамічної підсистеми цифрової економіки, що перебуває під впливом низки взаємопов'язаних факторів – технологічних, інституційних, освітніх та демографічних. За допомогою структурно-функціонального аналізу охарактеризовано трансформацію основних елементів ринку праці в умовах цифровізації, зокрема зміни в структурі зайнятості, появу нових форм праці та професій, перерозподіл трудових ресурсів.

Виклад основних результатів дослідження. Формування цифрової економіки та інформаційного суспільства суттєво змінює традиційне розуміння ринку праці, що зумовлює необхідність переосмислення його теоретичних основ. У класичній економічній теорії ринок праці розглядався як система відносин між роботодавцями та найманими працівниками, де основним ресурсом є праця, що продається і купується на підставі попиту і пропозиції. Однак в умовах цифровізації праця поступово втрачає традиційні ознаки, а характер зайнятості змінюється під впливом інтенсивного технологічного прогресу, автоматизації, роботизації, поширення штучного інтелекту, інтернету речей, хмарних обчислень і цифрових платформ [9].

Цифровізація визначається як процес інтеграції

цифрових технологій в усі сфери економіки, суспільного життя та управління, що призводить до змін у способах виробництва, розподілу, обміну та споживання ресурсів. У цьому контексті ринок праці трансформується як у структурному, так і в функціональному вимірах. Теоретичною основою такого підходу є концепції постіндустріального та інформаційного суспільства, згідно з якими знання, інновації та інформація стають головними чинниками економічного зростання, а домінуючою сферою зайнятості – сектор послуг, зокрема інтелектуальної та цифрової праці [9].

Особливого значення набуває теорія людського капіталу, яка в умовах цифрової трансформації акцентує увагу на необхідності постійного оновлення знань і навичок працівників. Працівник перестає бути лише джерелом фізичної або вузькопрофесійної праці, натомість головною конкурентною перевагою стає здатність до швидкої адаптації, міждисциплінарності, цифрова грамотність, креативність та вміння працювати з інформаційними потоками. У зв'язку з цим актуалізуються положення концепції *lifelong learning* (безперервного навчання) як необхідної умови збереження зайнятості в умовах швидкої зміни технологій і професій [6, 7, 8].

Також важливим теоретичним підґрунтям для аналізу цифрової трансформації ринку праці є неокласичні та інституційні теорії зайнятості. З неокласичної точки зору, впровадження нових технологій сприймається як природний етап економічної еволюції, що в довгостроковій перспективі стимулює зростання продуктивності праці, зниження витрат виробництва і створення нових робочих місць. Водночас інституційний підхід звертає увагу на необхідність державного втручання, адаптації правового поля, соціального захисту працівників та подолання цифрової нерівності [2, 4].

У межах теорії цифрової економіки, що формується на перетині економічних, соціологічних та технологічних дисциплін, праця дедалі частіше набуває платформенного характеру, коли взаємодія між виконавцем і замовником здійснюється через цифрові інтерфейси (наприклад, фриланс, гіг-економіка, краудсорсинг) [9]. У таких умовах змінюються традиційні форми трудових договорів, межі між формальною та неформальною зайнятістю розмиваються, а поняття «робоче місце» втрачає просторово-часову сталість.

Крім того, новітні підходи до аналізу ринку праці в умовах цифровізації все частіше включають концепцію цифрової інклюзії, яка розглядається як гарантований доступ громадян до технологій, інфраструктури та цифрових знань, необхідних для повноцінної участі в економічному та суспільному житті. Саме ця ідея відображена у сучасних дослідженнях про цифрове врядування, в яких цифрова грамотність і доступ до технологій розглядаються як соціальний капітал нового типу [2, 5]. У цьому контексті цифрова трансформація виступає не лише технічним, а й соціальним процесом, що вимагає забезпечення рівних можливостей для всіх верств населення [3].

Таким чином, теоретичні основи цифрової трансформації ринку праці є багаторівневими й

міждисциплінарними. Вони поєднують економічні концепції зайнятості, технологічного розвитку та людського капіталу з правовими, соціальними та управлінськими підходами до аналізу змін у трудових відносинах, зумовлених цифровізацією [1, 3, 6]. Це створює наукове підґрунтя для формування нових моделей політики зайнятості, орієнтованих на розвиток цифрових компетенцій, адаптацію інституційних механізмів та підтримку інклюзивного ринку праці в умовах інформаційного суспільства.

Цифровізація, як один із ключових чинників розвитку сучасної економіки, активно трансформує структуру ринку праці. Ці зміни проявляються не лише у створенні нових професій та форм зайнятості, а й у зникненні цілих секторів або окремих професій, які не відповідають новим технологічним вимогам. Впровадження автоматизації, робототехніки, штучного інтелекту, систем аналітики даних і цифрових платформ поступово витісняє ручну та рутинну працю, особливо в галузях з низькою доданою вартістю. Такі процеси призводять до скорочення попиту на некваліфіковану робочу силу та водночас посилюють потребу в висококваліфікованих кадрах, здатних працювати в умовах цифрової економіки [8, 9].

Дослідження показують, що найбільші структурні зрушення спостерігаються у сфері обробної промисловості, логістики, торгівлі, адміністративного управління та фінансових послуг. Частина традиційних професій, як-от касири, оператори кол-центрів, офіс-менеджери, стають надлишковими, оскільки їх функції ефективно виконуються програмним забезпеченням або алгоритмами автоматичного обслуговування [9]. Натомість швидко зростає попит на фахівців у сфері інформаційних технологій, кібербезпеки, аналізу великих даних, електронної комерції, розробників програмного забезпечення, фахівців із цифрового маркетингу, UI/UX-дизайнерів тощо [8].

Суттєво змінюється і форма трудових відносин. Все більшої популярності набувають дистанційна робота, гнучкий графік, самозайнятість, проектна та платформенна зайнятість (gig есопому), де взаємодія між роботодавцем і виконавцем відбувається через цифрові платформи. Цей тренд набув особливої актуальності після пандемії COVID-19, яка продемонструвала ефективність віддаленої праці для багатьох галузей і прискорила цифрову трансформацію підприємств [2, 6].

Крім того, структура ринку праці зміщується в бік сектора послуг, зокрема тих, що пов'язані з інформацією, знаннями, технологіями та комунікацією. На цьому тлі спостерігається зростання зайнятості у креативних індустріях, освіті, цифровому консалтингу, а також у сферах, що обслуговують інфраструктуру цифрової економіки. Проте разом з позитивними тенденціями з'являються й виклики: цифрова трансформація відбувається нерівномірно як у регіональному, так і в галузевому розрізі, що призводить до структурного безробіття, коли працівники, звільнені з традиційних галузей, не мають можливості працевлаштуватися через невідповідність кваліфікації новим вимогам [7, 9].

Цифрова трансформація також загострює проблему

цифрової нерівності: не всі працівники мають доступ до якісної цифрової освіти, обладнання або стабільного інтернет-з'єднання, особливо у сільській місцевості чи серед соціально вразливих груп населення [5, 9]. Це вимагає від держави переосмислення політики зайнятості та активного впровадження програм перекваліфікації, розвитку цифрових навичок і забезпечення рівного доступу до можливостей цифрової економіки [2, 4].

Окрему увагу вітчизняні дослідники приділяють питанням адаптації системи освіти до нових вимог ринку праці. Зокрема, І.І. Ніколіна підкреслює важливість впровадження цифрових інструментів навчання та зміщення акцентів у підготовці кадрів у бік формування цифрових та крос-функціональних компетенцій [7]. Без їх розвитку навіть формально освічені працівники не зможуть ефективно функціонувати в умовах цифрової економіки.

Таким чином, цифровізація призводить до глибоких змін у структурі ринку праці, що охоплюють не лише зникнення або появу професій, а й трансформацію форм зайнятості, зміщення секторальних пріоритетів, зміну змісту праці та формування нових вимог до професійних компетентностей. Ці зміни потребують системного моніторингу, адаптивної політики з боку держави та активної взаємодії між бізнесом, освітою і суспільством загалом [1, 3, 4].

У контексті цифрової трансформації економіки та ринку праці змінюються не лише структура зайнятості й форми трудових відносин, але й вимоги до компетентностей працівників. Цифрові технології дедалі глибше інтегруються у виробничі процеси, адміністративне управління, сферу послуг, комунікацію та повсякденне життя. Відповідно, роботодавці все частіше очікують від працівників не просто професійних знань у певній галузі, а здатності ефективно використовувати цифрові інструменти, адаптуватися до технологічних змін та вчитися протягом усього життя [6, 7].

Цифрові навички, або digital skills, умовно поділяються на базові, середні та просунуті. Базові цифрові навички включають вміння працювати з операційними системами, текстовими редакторами, таблицями, електронною поштою, відеоконференціями та іншими офісними програмами. Середній рівень охоплює вміння працювати з CRM-системами, хмарними сховищами, основами кібербезпеки та аналітикою даних. Просунуті цифрові навички передбачають знання мов програмування, здатність до розробки програмного забезпечення, використання великих даних, штучного інтелекту та машинного навчання. Попит на всі три рівні стрімко зростає у всіх секторах економіки [9].

Аналітичні дослідження підтверджують, що працівники з розвиненими цифровими навичками мають значно вищі шанси на працевлаштування, кар'єрне зростання та вищий рівень заробітної плати. За даними Центру Разумкова, понад 60% українських роботодавців вважають, що вже найближчими роками цифрова грамотність стане обов'язковою для більшості посад, включно з некваліфікованими [9]. У той же час в Україні зберігається суттєвий розрив між наявним рівнем

цифрових компетентностей та запитами ринку праці, особливо серед старших вікових груп, мешканців сільської місцевості та окремих соціально вразливих категорій [5].

Окремий виклик становить швидке застарівання навичок, коли знання, отримані навіть 3–5 років тому, можуть бути вже непридатними для використання в нових умовах. Це вимагає від працівників готовності до постійного навчання та саморозвитку. У цьому контексті надзвичайно актуальною стає концепція *lifelong learning*, яку активно підтримують міжнародні інституції та яка поступово інтегрується в українські політики у сфері освіти і зайнятості [2, 7].

Система освіти, як формальна (університетська), так і неформальна (курси, онлайн-платформи, сертифікації), повинна оперативно реагувати на зміну вимог до кваліфікацій працівників. На жаль, темпи адаптації освітніх програм в Україні до викликів цифрової трансформації залишаються недостатніми, що створює додаткові бар'єри на шляху формування цифрової компетентності трудових ресурсів [7]. Водночас у публічному управлінні вже реалізуються ініціативи зі створення платформ для цифрової освіти населення, зокрема в межах проекту «Дія.Цифрова освіта» [2].

Крім технічних знань, сучасний працівник повинен володіти софт-скілами нового покоління, до яких належать критичне мислення, аналітичні здібності, вміння працювати з великими обсягами інформації, адаптивність, емоційний інтелект і командна робота у віртуальному середовищі [6]. У цифровій економіці цінність працівника вимірюється не лише його спеціальністю, а здатністю швидко перенавчатися, працювати в гібридному середовищі та застосовувати комплексні знання з кількох галузей.

Усі ці трансформації потребують переосмислення політики управління людськими ресурсами як у приватному, так і в державному секторах. Ж.В. Семчук підкреслює, що без оновлення підходів до формування цифрових компетентностей публічних службовців неможливо ефективно реалізовувати державні цифрові стратегії та забезпечити якісні публічні послуги в новому середовищі [6].

Отже, цифровізація формує нову модель працівника, орієнтовану на гнучкість, цифрову обізнаність, здатність до командної взаємодії в технологічно складному середовищі. Відповідно на ці зміни має стати узгоджена державна, освітня та корпоративна політика розвитку цифрових навичок, адаптації професійних стандартів і забезпечення інклюзивного доступу до можливостей цифрового світу [1, 2, 6, 7, 9].

Процеси цифрової трансформації, що охоплюють економіку, публічне управління та соціальну сферу, формують не лише нові можливості для розвитку зайнятості, але й породжують низку суттєвих викликів, які потребують системного осмислення й політичної реакції. Найбільш гострою проблемою в умовах цифровізації є структурне безробіття, що виникає через невідповідність між наявною професійною кваліфікацією працівників та новими вимогами цифрової економіки. Працівники, чия діяльність була пов'язана з

рутинними або фізичними операціями, втрачають роботу внаслідок автоматизації, однак не завжди мають змогу швидко перекваліфікуватися або отримати нові цифрові компетентності [8, 9].

Другий виклик полягає в цифровій нерівності – нерівному доступі до технологій, інтернету, цифрової інфраструктури та цифрової освіти. Особливо вразливими до цього явища є сільські мешканці, особи старшого віку, малозабезпечені групи населення, люди з інвалідністю та внутрішньо переміщені особи. В умовах, коли доступ до цифрових інструментів стає критично важливим для працевлаштування, навчання та участі в суспільному житті, така нерівність загрожує посиленням соціального відчуження та маргіналізації окремих верств [5, 9].

Ще одним викликом є нестабільність нових форм зайнятості, зокрема фрілансу, платформеної праці, гіг-роботи, що набувають поширення внаслідок цифровізації. Хоча такі формати відкривають доступ до гнучкої роботи та дають змогу реалізовувати себе поза рамками традиційного офісу, вони часто не передбачають соціальних гарантій, стабільного доходу, медичного страхування чи пенсійного забезпечення. Як наслідок, формується нова категорія працівників – економічно активні, але соціально незахищені [2, 8].

Серйозне занепокоєння викликає також відставання інституційної та нормативної бази від темпів цифрових змін. Система регулювання трудових відносин, зокрема в Україні, досі значною мірою спирається на уніфіковані підходи до працевлаштування, що не враховують гнучкість нових форм роботи, територіальну розпорошеність працівників, цифрову комунікацію та транснаціональний характер трудових контрактів [1, 3]. Як наслідок, цифрові працівники часто залишаються поза межами правового поля, що створює передумови для зловживань, трудової дискримінації та порушень прав людини у сфері праці.

Крім того, актуальним викликом є психологічна адаптація працівників до цифрового середовища. Постійна присутність в онлайн-просторі, високі вимоги до швидкості реагування, інформаційне перевантаження та відсутність чіткого розмежування між робочим і особистим часом можуть спричинити зростання стресу, вигорання та зниження продуктивності. Це особливо відчутно в умовах віддаленої роботи, яка водночас дає свободу і накладає додаткову відповідальність на працівника [6].

В умовах цифровізації постає також питання гендерного та вікового дисбалансу на ринку праці. Статистичні дані свідчать, що жінки та особи старшого віку в середньому мають нижчий рівень цифрових навичок і рідше обіймають посади у технологічних галузях [9]. Це знижує їхні шанси на конкурентну участь у нових формах зайнятості та потребує впровадження цільових програм підтримки цифрової інклюзії для цих категорій населення.

Нарешті, ще один важливий виклик – відсутність ефективного механізму масової перекваліфікації та розвитку цифрових компетентностей у масштабах країни. Попри наявність окремих ініціатив, таких як

проект «Дія.Цифрова освіта», в Україні ще не сформовано єдиної скоординованої системи швидкої адаптації робочої сили до вимог цифрової економіки [2]. Брак фінансування, відсутність сучасних навчальних програм, нерозвинена система сертифікації цифрових навичок стримують прогрес у цій сфері.

Таким чином, цифровізація створює багатогранні виклики для системи зайнятості, що охоплюють соціальні, інституційні, освітні, правові та психологічні виміри. Подолання цих викликів вимагає не лише модернізації державної політики зайнятості, а й тісної співпраці між урядом, бізнесом, освітніми установами та громадянським суспільством з метою формування стійкого, інклюзивного та адаптивного ринку праці майбутнього.

Висновки. Цифровізація є однією з головних рушійних сил трансформації сучасного ринку праці та сфери зайнятості. В умовах переходу до інформаційного суспільства змінюється сама природа праці: зникають традиційні професії, з'являються нові спеціалізації, набувають поширення нестандартні форми зайнятості, а цифрові навички стають ключовою умовою професійної конкурентоспроможності. Поряд із позитивними ефектами, такими як зростання продуктивності праці, гнучкість робочого процесу та доступ до глобального ринку послуг, цифровізація породжує низку викликів. Серед них – структурне безробіття, цифрова нерівність, нестабільність нових форм праці, нормативна неврегульованість цифрової зайнятості та

недостатній рівень цифрової грамотності серед широких верств населення.

Проведене дослідження підтвердило, що поточна система зайнятості в Україні недостатньо адаптована до стрімких цифрових змін. Відсутність єдиної державної стратегії перекваліфікації кадрів, слабка інтеграція цифрових навичок у формальну освіту, нерівномірність доступу до цифрової інфраструктури та застарілі підходи до регулювання трудових відносин є бар'єрами на шляху формування інклюзивного та ефективного ринку праці. Водночас існують передумови для успішного подолання цих бар'єрів – зокрема, розвиток цифрових освітніх платформ, підтримка інноваційного підприємництва, зростання попиту на висококваліфікованих ІТ-фахівців та наявність досвіду реалізації окремих проєктів цифрової трансформації в публічному секторі.

Таким чином, забезпечення стійкого розвитку ринку праці в умовах цифрової економіки вимагає цілісної та системної політики, яка поєднуватиме реформу освіти, цифрову інклюзію, оновлення трудового законодавства та впровадження інструментів підтримки адаптації населення до нових реалій. Успішне вирішення цих завдань є не лише запорукою підвищення зайнятості та продуктивності праці, а й передумовою соціальної стабільності, економічної конкурентоспроможності та сталого розвитку України в умовах глобальної цифрової трансформації.

Список використаних джерел:

1. Вінник О. (2021). Право цифрової економіки : монографія. К. : НДІ приват. права і підприємництва ім. акад. Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 350 с. URL: <https://repository.ndipp.gov.ua/handle/765432198/200?show=full>
2. Карпенко О.В., Малий І.Й., Муравицька Г.В. та ін. (2020). Цифрова трансформація публічного управління : колект. монографія. Київ: НАДУ, 254 с.
3. Омельченко А.В. (2023). Суспільні відносини у сфері цифровізації як предмет правового регулювання. Юридична Україна, № 10. DOI: [https://doi.org/10.37749/2308-9639-2023-10\(250\)-5](https://doi.org/10.37749/2308-9639-2023-10(250)-5)
4. Сурай І. (2024). Цифрова трансформація публічного управління: семантичний аналіз поняття. Державне управління: удосконалення та розвиток, № 1. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.1.2>
5. Таран Є.І. (2020). Трансформація системи публічного управління в Україні. Вчені записки ТНУ ім. В.І. Вернадського. Серія: Державне управління, Т. 31(70) № 3. С. 43-46. DOI: <https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2020.3/08>
6. Семчук Ж.В. (2022). Публічне управління: цифрові аспекти трансформації. Академічні візії, № 3. С. 15-25. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/29>
7. Ніколіна І.І. (2020). Аналіз тренду цифрової трансформації публічного управління та адміністрування в Україні. Публічне управління й адміністрування в Україні, № 19. С. 53-58. URL: <https://surl.li/gvmqcb>
8. Соболев В.М., Мусіюк І.О. (2020). Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. Бізнес Інформ, № 10. С. 143-148. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-143-148>
9. Пищуліна О.М. (2020). Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти : доповідь. Центр Разумкова. Київ, 274 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf

References:

1. Vinnyk, O. (2021). Pravo tsyfrovoy ekonomiky [Digital economy law] : monograph. Kyiv: Research Institute of Private Law and Entrepreneurship named after Acad. F.G. Burchak, National Academy of Sciences of Ukraine, 350 p. Retrieved from: <https://repository.ndipp.gov.ua/handle/765432198/200?show=full> [in Ukrainian].
2. Karpenko, O.V., Maliy, I.I., Muravytska, H.V. ta in. (2020). Tsyfrova transformatsiia publicnoho upravlinnia [Digital transformation of public administration] : collective monograph. Kyiv: NAPI, 254 p. [in Ukrainian].
3. Omelchenko, A.V. (2023). Suspilni vidnosyny u sferi tsyfrovizatsii yak predmet pravovoho rehuliuвання

[Social relations in the sphere of digitalization as a subject of legal regulation]. *Legal Ukraine*, No. 10. DOI: [https://doi.org/10.37749/2308-9639-2023-10\(250\)-5](https://doi.org/10.37749/2308-9639-2023-10(250)-5) [in Ukrainian].

4. Surai I. (2024). Tsyfrova transformatsiia publichnoho upravlinnia: semantychnyi analiz poniattia [Digital transformation of public administration: semantic analysis of the concept]. *Public administration: improvement and development*, No. 1. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2024.1.2> [in Ukrainian].

5. Taran, Ye.I. (2020). Transformatsiia systemy publichnoho upravlinnia v Ukraini [Transformation of the public administration system in Ukraine]. *Scientific notes of the V.I. Vernadsky TNU. Series: State Administration*, Vol. 31(70) No. 3. Pp. 43-46. DOI: <https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2020.3/08> [in Ukrainian].

6. Semchuk, Zh.V. (2022). Publichne upravlinnia: tsyfrovi aspekty transformatsii [Public Administration: Digital Aspects of Transformation]. *Academic Visions*, No. 3. Pp. 15-25. Retrieved from: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/29> [in Ukrainian].

7. Nikolina, I.I. (2020). Analiz trendu tsyfrovoy transformatsii publichnoho upravlinnia ta administruvannya v Ukraini [Analysis of the trend of digital transformation of public management and administration in Ukraine]. *Public Management and Administration in Ukraine*, No. 19. Pp. 53-58. Retrieved from: <https://surl.li/gvmqcb> [in Ukrainian].

8. Soboliev V.M., Musiiuk I.O. (2020). Tendentsii zainiatosti v umovakh tsyfrovoy ekonomiky [Employment Trends in the Digital Economy]. *Business Inform*, No. 10. Pp. 143-148. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-143-148> [in Ukrainian].

9. Pyshchulina O.M. (2020). Tsyfrova ekonomika : trendy, ryzyky ta sotsialni deterrenty [Digital Economy : Trends, Risks and Social Deterrents]: Report. Razumkov Center. Kyiv, 274 p. Retrieved from: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 03.12.2025 р.

Дата прийняття статті до друку: 23.12.2025 р.