

Аспекти інноваційної трансформації змісту праці та зайнятості під впливом цифровізації економіки

Немченко Т. А.¹, Дивизинюк Б. М.²

Опубліковано	Секція	УДК
30.03.2025	Економіка	331.5: 330.341.12

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15256190>

Анотація. У статті проаналізовано основні тенденції інноваційної трансформації змісту праці та зайнятості під впливом цифровізації економіки, виокремлено ключові фактори змін та їх вплив на структуру трудових відносин. Зокрема, розглянуто автоматизацію рутинних завдань, зміну вимог до професійних компетенцій, посилення ролі інтелектуальної праці, зростання значення мобільності та цифрових навичок працівників. Проведено оцінку переваг і ризиків новітніх форм зайнятості, серед яких позитивними аспектами є збільшення доступу до праці для широких верств населення, можливість самореалізації, підвищення ефективності бізнес-процесів, а серед ризиків – зниження соціальних гарантій, ризик цифрового розриву та нестабільність доходів. Автори наголошують на необхідності вдосконалення механізмів регулювання трудових відносин в умовах цифрової економіки, зокрема через адаптацію трудового законодавства, запровадження ефективних механізмів соціального страхування для працівників нових форматів зайнятості, розвиток програм перекваліфікації та професійного навчання, а також посилення заходів із забезпечення цифрової інклюзії. Важливим аспектом є впровадження стратегічних ініціатив для захисту прав працівників, запобігання трудовій експлуатації та забезпечення балансу між інтересами роботодавців і найманих працівників.

Ключові слова: інноваційна трансформація зайнятості, цифрова економіка, гідна праця, креативність, адаптивність, інновації, нестандартна зайнятість, новітні моделі ринку праці, цифровізація

Aspects of the innovative transformation of the content of work and employment under the influence of the digitalisation of the economy

Annotation. The rapid development of digital technologies, automation and globalisation processes are shaping a new economic paradigm that is transforming traditional approaches to work and employment. The introduction of intelligent systems, digital platforms, artificial intelligence and big data analytics is leading to significant changes in the labour model and the emergence of non-standard forms of employment.

¹кандидат економічних наук, доцент, Центральноукраїнський національний технічний університет, <https://orcid.org/0000-0002-4914-5134>.

²аспірант 1 року навчання спеціальності 051 «Економіка», Центральноукраїнський національний технічний університет, <https://orcid.org/0009-0002-7046-8859>

The article analyses the main trends in the innovative transformation of the content of work and employment under the influence of the digitalisation of the economy, and identifies the key drivers of change and their impact on the structure of labour relations. In particular, it looks at the automation of routine tasks, the changing demands on professional skills, the increasing role of intellectual labour and the growing importance of mobility and digital skills for workers. It assesses the benefits and risks of the newest forms of employment, among which the positive aspects are increased access to work for the general population, the possibility of self-realisation and increased efficiency of business processes, while the risks include a reduction in social guarantees, the risk of a digital divide and income instability.

The authors stress the need to improve the mechanisms for regulating labour relations in the digital economy, in particular by adapting labour legislation, introducing effective social security mechanisms for workers in new forms of employment, developing retraining and vocational training programmes, and strengthening policies to ensure digital inclusion. An important aspect is the implementation of strategic initiatives to protect workers' rights, prevent labour exploitation and ensure a balance between the interests of employers and employees.

Keywords: innovative transformation of employment, digital economy, decent work, professional skills, innovation, precarious work, new labour market models, digitalisation, social protection

Вступ

Динамічний розвиток сучасного світу, що визначається стрімким прогресом у сфері інновацій, всеосяжним впливом глобалізаційних процесів та активним проникненням цифрових технологій у всі сфери економічної діяльності, спричиняє кардинальні зміни в усталених підходах до організації праці та зайнятості населення. У таких умовах відбувається перегляд традиційних механізмів функціонування ринку праці, який усе більше орієнтується на нові моделі взаємодії між працівниками та роботодавцями, що базуються на гнучкості, технологічній адаптивності та високому рівні мобільності трудових ресурсів. Особливої актуальності набувають тенденції, пов'язані зі зростанням популярності нестандартних форм зайнятості, поширенням віддаленої роботи, інтелектуалізацією та креативізацією трудової діяльності, що суттєво змінює вимоги до професійних компетенцій та навичок працівників. За таких умов ключову роль у забезпеченні стійкості й ефективного функціонування ринку праці відіграє стабілізація механізмів регулювання зайнятості з огляду на прискорення процесів цифровізації, що актуалізує дослідження змін, що відбуваються на ринку праці, оцінку їхнього впливу на економічні та соціальні процеси.

Питання вивчення трансформаційних змін ринку праці, утвердження нових форм зайнятості населення постійно знаходять своє відображення у працях наукової спільноти. Зокрема, Юрченко О., Чернишова О., Стойка І. зауважують на важливості застосування цифрових моделей бізнесу, що дозволяють усунути нерентабельні ланки та оптимізувати витрати організацій [1]. Краус К., Краус Н., Голубка С. акцентують увагу на формуванні новітньої моделі трудових відносин - «управлінні умовним персоналом», що базується на короткострокових угодах та неформальних домовленостях [2]. Колот А. та Герасименко О. наголошують, що нестандартна зайнятість на сьогодні набуває важливого значення, трансформуючись від фрагментарного явища до домінуючого тренду розвитку соціально-трудова відносин [3]. Сорока О. та Кучерина О. загалом відзначають важливий вплив цифрових технологій на процес формування моделей зайнятості та виокремлюють фактори, що стимулюють її поширення на сучасному ринку праці [4]. Ґрунтовний аналіз основних тенденцій трансформації трудових відносин у сфері зайнятості здійснено Лісніченко М., Плинокосом Д., Галан О [5]. Перегудова Т.В. підкреслює продовження змін у форматі соціально-трудова відносин,

еволюціонування гнучких форм зайнятості, нестійкий характер соціально-трудова відносин, констатуючи розширення платформної зайнятості, як одного з перспективних напрямів організації взаємодії у сфері праці [6]. Варто відмітити посилений інтерес вітчизняних науковців до феномену саме платформної зайнятості серед різноманіття її новітніх форм. Так, Гук Л. наголошує на необхідності відновлення ринку праці України, максимізації залучення людського ресурсу завдяки розвитку нестандартних форм зайнятості, зокрема платформної, яка виступає важливим інструментом подолання дефіциту робочої сили [7]. Розуміючи важливість дотримання стандартів гідної праці колом науковців Інституту економіки та прогнозування НАН України було запропоновано шляхи удосконалення регулювання економіки платформ з огляду на їх вагомe значення для економічного розвитку країни [8].

В той же час, не применшуючи науковий доробок вчених, вважаємо за необхідне здійснити розширену характеристику інноваційних форм зайнятості з огляду на прискорення процесів цифровізації, деталізувати переваги та ризики їх впровадження для дотримання постулатів концепції гідної праці та зменшення сегрегації населення внаслідок недосконалих процесів становлення інноваційних форм праці в період утвердження цифрової економіки.

Метою дослідження є визначення основних тенденцій інноваційної трансформації ринку праці в умовах становлення цифрової економіки, оцінка переваг та ризиків нестандартних форм зайнятості та обґрунтування стратегічних напрямів забезпечення гідної праці, що сприятимуть підвищенню соціальної захищеності працівників, оптимізації регулювання трудових відносин і формуванню стійких моделей зайнятості в умовах глобальних змін.

Результати

Цифровізація економіки, спираючись на імплементацію передових інформаційно-комунікаційних технологій у всі сфери економічного життя, зумовлює не лише підвищення ефективності виробничо-комерційних процесів, але й породжує численні виклики функціонуванню традиційних економічних механізмів, трансформуючи традиційні моделі ведення бізнесу, зміну характеру трудової діяльності за рахунок модифікації способів взаємодії між економічними агентами, провокуючи перерозподіл наявних ресурсів та формуючи необхідність адаптації трудового потенціалу до нових умов праці. Варто підкреслити, що цифровізація, з огляду на природу свого функціонування, формує власне нову економічну парадигму, визначальним для якої є домінування саме інтелектуального, творчого, креативного капіталу, утвердження цифрових платформ та екосистем, використання інновацій. В цей же час потрібного наголосити на посиленні стратегічної ролі інформаційних ресурсів, які стають основоположними з точки зору забезпечення конкурентоспроможності як окремих організацій, так і країни в цілому.

Цифрове середовище стимулює розвиток інновацій, які в свою чергу зумовлюють змістові зрушення функціонування ринку праці, впливаючи на організацію трудових процесів, структуру зайнятості та, власне, сам характер трудової діяльності. Серед ключових змін, які викликані у сфері соціально трудових відносин варто виділити наступні (див. табл. 1).

Таблиця 1

Основні зміни у змісті праці під впливом інновацій та диджиталізації

Ключові зміни	Зміст змін
Автоматизація та цифровізація робочих процесів	Перехід від ручної та рутинної праці до роботи з автоматизованими системами та алгоритмами; використання штучного інтелекту для аналізу великих даних, прогнозування та ухвалення рішень; інтеграція цифрових платформ для управління виробничими та бізнес-процесами, що забезпечує гнучкість і швидкість операцій.
Зміна професійних компетенцій та кваліфікаційних вимог	Зменшення попиту на рутинні завдання та зростання потреби у висококваліфікованих спеціалістах із цифровими навичками; підвищення значущості аналітичного мислення, креативності та вміння працювати з великими даними та штучним інтелектом.
Гнучкість та персоналізація праці	Перехід від традиційних робочих графіків до віддаленої зайнятості, фрілансу та проектної роботи; використання цифрових технологій для індивідуалізації трудових завдань і підвищення мобільності працівників.
Інтелектуалізація праці	Посилення ролі когнітивних процесів, стратегічного мислення та інноваційного підходу у виконанні професійних завдань; використання експертних систем та нейромереж для автоматизації аналізу та прийняття рішень.
Нові форми трудової взаємодії	Використання цифрових платформ і комунікаційних технологій для координації роботи; поширення віртуальних команд та гнучких методів управління; інтерактивна співпраця у крос-функціональних та міжнародних колективах.

Джерело: сформовано автором з використанням [2, 3, 5, 8]

Окрім цього, варто зауважити, що серед інших факторів, які призводять до трансформації звичних укладів у змісті праці, за дослідженнями WEF важливого значення набувають наступні:

- зростання вартості житла, яка виступає ключовим трендом у сфері економіки та на думку роботодавців матиме значний вплив на бізнес, навіть попри скорочення глобальної інфляції. Загалом, уповільнення економічного зростання спричинить скорочення робочих місць, а нестача робочої сили певної кваліфікації буде поповнюватись за рахунок популяризації дистанційного працевлаштування та глобального пошуку робочої сили;
- забезпечення інклюзивності робочих місць, що сприяє інтегруванню широко кола осіб до трудової діяльності, формуючи умови для їх ефективного працевлаштування та реалізації трудового потенціалу;
- попередження наслідків зміни клімату також впливають на трансформацію трудових відносин, виносячи в пріоритет, знову ж таки, віддалене працевлаштування за рахунок зменшення викидів від транспорту, тощо [9].

Вплив означених факторів не може не стимулювати появу нових моделей ринку праці. Так, на думку, Краус К., Краус Н., Голубки С. на сьогодні можна виокремити наступні основні моделі:

- модель «застійного» ринку праці, коли майже не відбувається рух робочої сили ні між галузями економіки (з неефективних в ефективні), так і між наявними робочими місцями;
- модель з високим обігом робочих місць, що на противагу попередній моделі має тенденцію до швидкої зміни структури робочих місць;

- модель «стріла», яка характеризується спрямованістю на формування нової структури зайнятості у відповідності до технологічних та інституційних змін;
- модель, за якої трансформація ринку праці, попри наявні можливості або не відбувається, або відбувається вкрай повільно [2].

Тож, очевидним є висновок, що ефективність трудової діяльності прямо залежатиме від обраної моделі функціонування ринку, а з огляду на прискорення темпів інноватизації праці, конкурентоспроможними є ті моделі, що враховують зміни у напрямі врахування новітніх тенденцій в трудовій сфері.

При цьому варто наголосити, що трансформації зазнає не лише сам зміст праці, його форми, інструменти, тощо. Можемо констатувати, що вже змінились і підходи до організації зайнятості, її системність, як і власне сама структура соціально-трудових відносин.

Так, на переконання Туль С.І. «нові форми праці – це організаційно-правові способи та умови використання інтелектуальної праці, які характеризуються відсутністю або модифікацією однієї або декількох ознак класичних трудових відносин, а саме появою особливих трудових договорів, згідно з якими змінюється спосіб найму працівників, здійснюється гнучке правове регулювання діджиталізованих відносин у сфері праці; трансформацією уявлення про робоче місце у звичайному розумінні цього елемента організації праці; можливістю використання такого графіку роботи, який дає змогу оптимізувати робочий час працівника» [10]. Відповідно, ключовими факторами, які автор вважає визначальними у формуванні нових типів організації виступають робоче місце, графік роботи, а також спосіб найму особи [10].

Спираючись на дослідження Єврофонду, основні зміни відбуваються в царині переформатування усталених відносин «роботодавець-працівник», тобто моделі працевлаштування «один на один», виконання епізодичних завдань, роботи на контрактній основі протягом обмеженого періоду часу, оплата праці за які передбачена на компенсаційній основі, поширення дистанційного характеру зайнятості, а також налагодження мережевої співпраці між самозайнятими особами [11].

Так, наслідки пандемії Covid-2019 утвердили поряд із традиційними видами зайнятості узвичаєння віддаленої роботи, фрілансу, укладення тимчасових контрактів та інших видів нестандартної зайнятості. Так, у своєму дослідженні Міжнародна організація праці виокремлює наступні види зайнятості, які є відмінними від типових форм:

- тимчасова зайнятість, яка до якої відносять заключення строкових контрактів, в тому числі проектні контракти, виконання сезонних робіт, випадкову зайнятість, зокрема поденну роботу. Варто додати, що всі ці види зайнятості характеризуються обмеженим терміном працевлаштування;
- неповна зайнятість (на неповний робочий час), а також робота за вимогою;
- багатосторонні трудові відносини, що ґрунтуються на опосередкованому зв'язку з кінцевим користувачем за допомогою сторонніх організацій, зокрема агентів, субпідрядників, тощо;
- залежна самозайнятість та замасковані трудові відносини (прихована, фіктивна зайнятість) [12].

Зауважимо, що на сьогодні даний перелік вже потребує розширення, зокрема із формуванням розлогого переліку форм організації праці, що сформувались із розвитком цифрових технологій та глобалізаційних трендів. Зокрема, звертаючись знову ж таки до аналітичних доробок Єврофонду маємо констатувати, що прийнято виокремлювати 9 типів зайнятості, що додалися до вже традиційно сформованих. Мова йде, передусім про:

- Employee sharing, тобто спільне використання персоналу, коли працівники наймаються групою роботодавців, які несуть за них спільну відповідальність. Окреслена концепція схожа із тимчасовою агентською зайнятістю, однак спрямована на

забезпечення балансу потреби організацій у людських ресурсах, забезпечуючи при цьому стабільну зайнятість працівників;

- Job sharing (розділена робота), за якої на одне робоче місце наймають кілька працівників для спільного виконання роботи;
- Voucher-based work (робота на основі ваучерів), що базується на застосуванні ваучерів (як правило виданих третіми сторонами, зокрема державою), які використовуються замість трудових контрактів. У цьому випадку статус працівника знаходиться між найнятим працівником і самозайнятим;
- Тимчасове управління, що полягає у тимчасовому залученні кваліфікованих працівників сторонніми організаціями для вирішення конкретних управлінських або технічних завдань. Даний тип зайнятості має певні риси консалтингу, однак залучений працівник має статус найманого, а не зовнішнього працівника.
- Casual work (не регулярна робота) - тип зайнятості, за якого працевлаштування не є стабільним, а роботодавець має право надавати роботу працівнику, виходячи із власних потреб;
- ICT-based mobile work (мобільна робота із застосуванням ІКТ), що дозволяє виконувати роботу поза межами офісу із різних місць за допомогою використання сучасних цифрових пристроїв;
- Platform work (платформна зайнятість), що передбачає узгодження попиту та пропозиції оплачуваної праці за рахунок використання онлайн-платформ або мобільних додатків;
- Portfolio work (портфельна зайнятість) полягає у виконанні робіт фрилансерами, самозайнятими особами або мікропідприємствами, які співпрацюють із великою кількістю клієнтів;
- Collaborative employment (спільна зайнятість), що передбачає співпрацю або мережеву взаємодію між самозайнятими особами (фрилансерами), зокрема, формування так званих парасолькових організацій, робота коворкінг-центрів, тощо [11].

Утвердження нових форм зайнятості не лише формує незаперечні переваги, на кшталт можливості працевлаштування для ширшого кола осіб, стирання кордонів між країнами, легкого доступу до кваліфікованої робочої сили, а й несе ряд ризиків, особливо в країнах, де не в повній мірі законодавство та сама модель трудових відносин адаптовані під трансформації ринку праці, що відображено нами в табл. 2.

Таблиця 2

Позитивні та негативні наслідки утвердження нових форм зайнятості

Форма зайнятості	Переваги	Ризики
Спільне використання працівників	стабільна зайнятість працівників; оптимізація потреб організацій у людських ресурсах; спільна відповідальність роботодавців; використання хмарних платформ для управління персоналом	можливі складнощі в управлінні кадрами; неоднозначний статус працівника щодо обов'язків і прав
Нерегулярна робота	гнучкість у графіку роботи, можливість поєднання кількох джерел доходу; доступність для студентів та сезонних працівників, пенсіонерів, людей з обмеженими можливостями	відсутність стабільного доходу; низька соціальна захищеність
Розділена робота	гнучкість у розподілі робочого часу; можливість суміщення з іншими	можливі труднощі в координації роботи між

	видами зайнятості; зменшення навантаження на працівників; залучення працівників, які не в змозі працювати повний робочий день (батьки малолітніх дітей, особи з інвалідністю)	співробітниками; низькі соціальні гарантії через часткову зайнятість
Робота на основі ваучерів	спрощення адміністрування зайнятості; можливість легалізації сезонної або разової роботи; гнучкість у працевлаштуванні; легший доступ до роботи для вразливих груп населення	невизначений статус працівника; можливість зловживань з боку роботодавців; відсутність довгострокових гарантій
Тимчасове управління	доступ до висококваліфікованих фахівців з усього світу за рахунок онлайн-платформ; гнучкість для бізнесу	висока вартість послуг; можливі проблеми з адаптацією в компанії; відсутність довгострокових гарантій для фахівця
Мобільна робота із застосуванням ІКТ	гнучкість у виборі місця роботи; скорочення часу на дорогу; можливість роботи для осіб із віддалених регіонів; зменшення викидів CO ₂	ризик розмивання меж між роботою та особистим життям; відсутність особистої взаємодії з колегами може ускладнювати командну роботу
Платформна зайнятість	можливість швидкого пошуку роботи через глобальні онлайн-платформи; гнучкість у виборі завдань та графіку; доступ до глобального ринку праці	низька соціальна захищеність; відсутність гарантій постійного доходу; залежність від алгоритмів платформ
Портфельна зайнятість	можливість працювати на кількох проєктах одночасно, підвищення професійної автономії	нестабільний дохід; висока конкуренція серед фрілансерів; самостійне адміністрування бізнесу
Спільна зайнятість	підвищення ефективності за рахунок обміну досвідом; розвиток локальних бізнес-спільнот; спільне використання ресурсів (коворкінг, адміністративні послуги), зменшення витрат на офісні приміщення	неоднозначний статус у законодавчому полі; можливі труднощі в управлінні спільними ресурсами; відсутність стабільності

Джерело: сформовано авторами з використанням [11, 13]

В даному ключі, одним із ключових наслідків інноваційної трансформації праці є зміна вимог до професійних компетенцій, адже традиційні навички поступово втрачають свою актуальність, а на перший план виходять компетенції, пов'язані з управлінням технологіями, аналізом великих масивів даних, розробкою алгоритмів та креативним мисленням. Зростає попит на гібридні професії, які поєднують технічні знання з управлінськими або комунікативними навичками, що вимагає від працівників постійного навчання та підвищення кваліфікації.

Маємо зауважити, що змінам підлягають не лише форми зайнятості, а й власне зміст праці, вимоги що висуваються до працівників. Так, наприклад, останні аналітичні пошуки свідчать, що глобальний ринок праці зазнає відчутних змін з огляду на технологічний розвиток, геополітичну нестабільність та переформатування

економічної співпраці в глобальному вимірі, кліматичні виклики, демографічні зрушення, тощо, що в свою чергу сформує необхідність адаптації роботодавців та працівників до нових умов та активного розвитку необхідних навичок, що будуть затребувані у майбутньому. Роблячи акцент на цифровізації, автоматизації та імплементації штучного інтелекту конкурентоспроможними будуть фахівці, що володітимуть навичками кібербезпеки, креативного мислення, адаптивності, гнучкості, стійкості, лідерства та соціального впливу. Зважаючи на нагальні завдання щодо збереження клімату, вагомості набудуть професії, пов'язані із відновлювальною енергетикою, екологією, а отже і екологічна відповідальність посідатиме чинне місце серед кола затребуваних компетенцій. Говорячи про розвиток інтелектуального капіталу, варто зазначити про потребу розвитку вмінь щодо викладання, менторства, талант-менеджменту, тощо [9].

Підкреслимо, що в умовах загрози зникнення ряду професій та загострення конкурентної боротьби за робочі місця, визначальної ролі, на нашу думку, набувають насамперед навички креативності та адаптивності персоналу. Адаптивність, відіграє в даному процесі досить важливу роль, позаяк процеси цифровізації зумовлюють потребу працівників постійно вдосконалювати свої навички, швидко опановувати нові технології та ефективно взаємодіяти у цифрових екосистемах, підлаштовуючись до швидкозмінних умов зовнішнього середовища. На додачу, саме адаптаційні навички персоналу та керівників дають змогу швидше переорієнтувати роботу організації під потреби та вимоги ринку, зберігаючи конкурентоспроможність навіть в кризових умовах.

Креативність, в свою чергу, що передбачає вміння генерувати нестандартні ідеї, знаходити оригінальні рішення та розробляти нові продукти чи послуги, є особливо важливою для працівників, залучених у сфери, де ключову роль відіграють інтелектуальна діяльність, стратегічне планування та управлінські процеси, що охоплює всі ланки бізнес-діяльності. В умовах швидкого оновлення технологій, коли традиційні бізнес-моделі втрачають свою ефективність, а нові підходи до організації виробництва потребують творчого переосмислення, здатність до інновацій стає одним із визначальних факторів професійного успіху. Зокрема, як зазначає Прогнімак О., креативність – «це інтелектуальна позиція і певний підхід до проблем, включаючи множинність точок зору, який розкриває нові спектри можливостей. Тобто, вона містить певну сукупність рис, до яких відносяться: гнучкість, незалежність і оригінальність мислення, схильність до експериментів, винахідливість, критичність, здатність йти на ризик, здібності до створення нових і придатних для альтернативного використання комбінацій» [14]. Означений набір спроможностей дає змогу креативній людині подивитись на проблемне питання з різних позицій, часто перетворюючи слабкі сторони в сильні [14].

Більше того, компанії, побудовані на креативності мають власний унікальний стиль роботи, що базується на «культурі інклюзії» - довірі, командній роботі, пошуці неординарних ідей, формуючи, таким чином, новітню форму організації зайнятості, застосовуючи ротацію робочих місць, переміщуючи працівників з однієї позиції на іншу, забезпечуючи обмін досвідом та перешкоджаючи формуванню індивідуальних, замкнутих осередків, сприяючи розкриттю здібностей та прояву ініціативності [14].

Тож, узагальнюючи вищезазначене, погоджуємось, що процес зростання нетрадиційної зайнятості впливає ряд чинників, які носять як стимулюючий (виникнення нових робочих місць із появою нових професій; зростання попиту на фахівців у сфері ІТ із розширенням цифровізації, збільшення форм пошуку роботи та способів працевлаштування за рахунок використання ІКТ, поширення дистанційної зайнятості), так і дестимулюючий характер (вивільнення робочих місць від впливом

автоматизації, нестача кваліфікованих кадрів, які володіють сукупністю навичок, що потребує нова економіка, затримка у їх перенавчанні та підвищенні кваліфікації) [5].

- Відповідно, як і притаманно перехідному періоду, інноваційні трансформації в сфері зайнятості не лише створюють нові можливості для професійного розвитку, підвищення продуктивності та економічного зростання, але й породжують низку викликів, пов'язаних із зникненням традиційних професій, поляризацією ринку праці та необхідністю адаптації робочої сили до нових умов функціонування цифрової економіки, до яких можна віднести:
 - посилення цифрового розриву, породженого нерівномірністю доступу до цифрових технологій між різними верствами населення, залежно від їх соціального статусу, віку, географічного розташування, тощо;
 - вивільнення значної частини робочої сили, яка виявилась незатребуваною на ринку праці внаслідок витіснення рутинних і низькокваліфікованих професій;
 - зменшенням соціальних гарантій і захисту працівників, внаслідок недосконалості законодавства, яке не здатне в повній мірі досягти справедливого регулювання нестандартних форм зайнятості;
 - зростання психологічної напруженості, ризику погіршення ментального здоров'я працівників, внаслідок розмиття меж між робочим і неробочим часом;
 - зниження рівня кібербезпеки через збільшення кількості кібератак, витоків конфіденційної інформації, тощо, в умовах віддаленої роботи та цифрової взаємодії;
 - зростання чисельності прекаріїв, що перебувають у нестабільному економічному та соціальному становищі через відсутність постійної роботи, соціальних гарантій та захисту;
 - поляризація доходів, зростання розриву між оплатою праці висококваліфікованих працівників, що володіють унікальними вміннями та низькокваліфікованими працівниками, що виконують найпростіші трудові операції.

Висновки

Узагальнюючи результати нашого дослідження, маємо наголосити, що сучасні соціально-економічні процеси зазнають глибоких трансформацій під впливом цифровізації, глобалізації та інноваційного розвитку, що кардинально змінює ринок праці та зумовлює перегляд традиційних моделей зайнятості. У відповідь на зростаючу роль цифрових технологій і автоматизації, відбувається активне впровадження нестандартних форматів трудової діяльності, що включають дистанційну роботу, платформну зайнятість, гнучкі графіки та багатосторонні трудові відносини. Дані зміни потребують забезпечення системного підходу до формування підґрунтя для гідної праці за рахунок врахування інноваційних трендів розвитку соціально-трудова відносин та зайнятості в цифровій економіці:

- насамперед, актуальності набуває реформування трудового законодавства, яке має напрацювати ефективне регулювання нестандартних форм зайнятості, створюючи гнучкі, але соціально захищені умови для працівників нового типу, зокрема за рахунок впровадження нових механізмів соціального страхування та пенсійного забезпечення для фрілансерів, платформних працівників і самозайнятих осіб, запровадження прозорих процедур оплати праці та захисту від експлуатації. Наголосимо, що виведення з тіні такого роду працівників дасть змогу зменшити кількість прекаріату та знизити рівень соціального розшарування суспільства, забезпечивши включення до працеактивної діяльності широке коло учасників;
- окремої уваги потребують питання забезпечення соціальної інклюзії та рівного доступу до можливостей зайнятості, що включає програми підтримки для вразливих категорій населення, сприяння гендерній рівності в професійній сфері,

що дозволить людям з обмеженими можливостями реалізовувати свій трудовий потенціал, з огляду на актуальність даних питань в нашій країні;

- варто виокремити і потребу удосконалення існуючої системи освіти та професійної підготовки фахівців, зокрема розвитку інститутів освіти дорослих, створення національних програм перекваліфікації та стимулювання цифрової грамотності, які мають стати ключовими інструментами для підвищення конкурентоспроможності робочої сили та забезпечення її адаптивності до технологічних змін, подолання цифрової нерівності та досягнення цифрової інклюзії.
- збереження психологічного благополуччя працівників також виступає одним із факторів підтримки імплементації новітніх трендів у сфері праці, зважаючи на інтенсифікацію суспільного життя та посилення психологічного тиску на працівників, посилення опору та небажання враховувати реальні потреби роботодавців, спричинених як глобальними факторами, так і системою надшвидких змін у змісті праці.

Таким чином, приходимо до висновку, що ефективність функціонування ринку праці в умовах цифрової економіки безпосередньо залежатиме від здатності держави, бізнесу та суспільства адаптуватися до викликів сучасності та реалізувати комплексні заходи, спрямовані на забезпечення гідної праці, підвищення соціальної захищеності та створення стабільної системи управління людськими ресурсами. Тільки за умови комплексного підходу до формування стратегій зайнятості можливо досягти рівноваги між технологічним прогресом та добробутом працівників, що стане основою стійкого економічного зростання та соціальної стабільності.

Список використаних джерел

1. Юрченко О., Чернишова О., Стойка І. Digital-трансформація бізнесу в умовах війни. *Економіка та суспільство*, 2022. №40. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-29>
2. Краус К., Краус Н, Голубка С. Становлення Праці 4.0 в умовах цифровізації та застосування штучного інтелекту. *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*, 2022. №2(10), С. 19-31. URL: <https://doi.org/10.32750/2022-0202>
3. Колот А. М., Герасименко О. О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2020. Вип. 10(1). С. 33–54. URL: doi:10.21511/slrtp.10(1).2020.06
4. Сорока О., Кучерина О. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: перспективи та ризики. *Економіка та суспільство*, 2024. №62. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83>
5. Лісніченко М., Плинокос Д., Галан О. Проблеми трансформації соціально-трудова відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*, 2023. №50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-52>
6. Перегудова Т. Зайнятість у сфері цифрових платформ у контексті гідної праці. *Економіка України*. 2025. № 2 (759). С. 71-85. URL: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2025.02.071>
7. Гук Л. П. Платформна зайнятість як інструмент подолання дефіциту робочої сили та розвитку людського капіталу. *Бізнес Інформ*. 2024. №8. С. 285–292. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-8-285-292>
8. Платформна зайнятість: зміст, специфіка і законодавчо-правове регулювання в Європейському Союзі та світі. Аналітично-рекомендаційні матеріали. Державна

- установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України» Київ. 2024. 52 с.
URL: <https://komspir.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf>
9. The Future of Jobs Report 2025. WEF. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/in-full/>
 10. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2019. Вип. 23(2). С. 100-105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2019_23%282%29_21
 11. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Eurofound. Dublin. 2018. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2018-04/ef1746en.pdf>
 12. Non-standard employment around the world [electronic resource] : understanding challenges, shaping prospects. International Labour Organization. URL: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma994938493302676/41ILO_INST:41ILO_V2
 13. Rimbau-Gilabert E., Pasamar S. New Forms of Work, Santana, M. and Valle-Cabrera, R. (Ed.) New Directions in the Future of Work, Emerald Publishing Limited, Bingley, 2021, pp. 55-76. URL: <https://doi.org/10.1108/978-1-80071-298-020211008>
 14. Прогнімак О. Д. Новітні моделі зайнятості як фактор розбудови креативної економіки України. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3. С. 146-155. URL: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-2\(56\)-146-155](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-2(56)-146-155)