

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ВОСКОБОЙНИК ДМИТРО ВАСИЛЬОВИЧ

УДК 331.57:004.67(477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ
В КОНТЕКСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Спеціальність 051 – Економіка
Галузь знань – 05 Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ Д. В. Воскобойник

Науковий керівник: Ланська Світлана Петрівна, кандидат економічних наук,
доцент

Київ – 2026

АНОТАЦІЯ

Воскобойник Д.В. Трансформація зайнятості населення в контексті цифровізації економіки України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка. – Маріупольський державний університет, Київ, 2026.

Роботу присвячено розвитку теоретико-методологічних основ трансформації зайнятості під впливом цифровізації та розробці науково-практичних рекомендацій щодо регулювання трансформації зайнятості населення в контексті цифровізації економіки України.

У розділі 1 «Теоретико-методологічні основи дослідження процесів трансформації зайнятості населення в умовах цифровізації економіки» проаналізовано теоретичні засади формування та розвитку зайнятості населення і механізмів її регулювання, здійснено ідентифікації процесу трансформації та його проявів в сфері зайнятості населення, досліджено цифровізацію економіки як чинник трансформації зайнятості.

На основі систематизації наукових підходів до визначення категорії «зайнятість» акцентовано увагу на її системному характері, виокремлено ключові аспекти і проаналізовано основні концепції зайнятості. Узагальнення підходів до класифікації форм і видів зайнятості дозволило дійти висновку про ускладнення їх розмежування та формування поліформної структури зайнятості в сучасних умовах, що обумовлює потребу перегляду традиційних підходів до аналізу й регулювання зайнятості населення. Обґрунтовано необхідність державного регулювання ринку праці, розкрито його зміст і систематизовано підходи до регулювання зайнятості населення, підкреслено її ключову роль р в системі соціально-економічної політики держави. Окрему увагу приділено міжнародному стандарту МОП щодо змісту національної політики зайнятості як центрального

елемента комплексної регуляторної рамки узгодженості між різними напрямками політики країни, що є проявом людиноцентричного підходу найвищого рівня.

На основі систематизації наукових підходів до трактування дефініції «трансформація» в контексті економічного розвитку встановлено, що в сучасних умовах трансформаційні процеси характеризуються підвищеною динамічністю, що актуалізує потребу посилення ролі держави як регулятора економічних процесів, зокрема з урахуванням наявності як конструктивних, так і деструктивних проявів трансформації на ринку праці. Обґрунтовано, що трансформацію зайнятості доцільно розглядати як багатовимірний процес, зумовлений взаємодією різнорівневих чинників – зовнішніх і внутрішніх; запропоновано класифікацію проявів трансформації зайнятості (за характером змін, формою організації праці, технологічним виміром, соціально-інституційними наслідками, структурними зрушеннями, напрямками впливу). Наведено деталізовану класифікацію видів трансформації зайнятості, визначено рівні її структурних змін, розкрито етапізаційний підхід до трансформації зайнятості та сформовано її інтегральну типологію. Запропоновано концептуальний підхід до визначення складових трансформації зайнятості населення, а також авторські визначення понять «трансформація зайнятості» та «трансформаційна зайнятість».

Дослідження цифровізації як чинника трансформації зайнятості ґрунтується на узагальненні наукових підходів до сутності цифровізації (диджиталізації) та виокремленні етапів цифрових змін, що дало змогу позиціонувати формування цифрової економіки як якісно новий тип економічної системи. Проаналізовано теоретичні засади цифрової економіки, її структурні особливості та підходи до визначення й міжнародного вимірювання. Узагальнення позитивних і негативних наслідків поширення цифрових технологій в сфері зайнятості дозволило дійти висновку про їх комплексний характер порівняно з попередніми етапами трансформацій. З урахуванням розвитку нових форм зайнятості, зокрема платформної праці, та зростання значущості цифрових компетентностей

обґрунтовано перехід від стандартних трудових відносин до децентралізованих, мережевих і проектно орієнтованих моделей праці, що актуалізує інтелектуалізацію людських ресурсів і потребу формування науково обґрунтованої державної політики регулювання зайнятості в умовах цифровізації економіки.

У розділі 2 «Соціально-економічний аналіз трансформацій в сфері зайнятості населення України з урахуванням цифровізаційних змін в економіці» проаналізовано тенденції розвитку зайнятості в Україні, визначено цифровізаційні трансформації державного регулювання зайнятості в Україні, досліджено вплив глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення в контексті цифровізації.

У процесі аналізу тенденцій розвитку зайнятості в Україні виявлено низхідну динаміку показників економічної активності робочої сили та зайнятості населення, скорочення частки молоді у структурі зайнятих і збереження домінування найманої праці; зафіксовано зменшення чисельності неформально зайнятого населення за наявності одночасно високої частки неформального сектору (близько 20%). Галузева структура зайнятості залишається відносно стабільною (з переважанням торгівлі, сільського господарства, промисловості), професійна структура характеризується зростанням ролі професіоналів, що свідчить про підвищення значущості кваліфікованої праці для економічного розвитку. Обґрунтовано ймовірність поступового зменшення традиційної гендерної переваги чоловіків в структурі зайнятості на користь жінок, що актуалізує потребу коригування державної політики зайнятості. Виявлено сталий депопуляційний тренд і негативний вплив міграційних процесів на динаміку трудоресурсних потоків: до 2022 р. – переважно через трудову міграцію, з 2022 р. – через масовий вимушений виїзд населення, зокрема кваліфікованих людських ресурсів, що посилює ризики структурних дисбалансів трудоресурсного забезпечення у разі неповернення мігрантів. Доведено формування середньострокового дефіциту в робочій силі, що актуалізує потребу

перегляду підходів до державної політики зайнятості, зокрема щодо регулювання міграції в контексті трудоресурсного забезпечення економіки.

З метою визначення змісту цифровізаційних трансформацій державного регулювання зайнятості в Україні здійснено порівняльний аналіз складових державної політики у сфері зайнятості з підходами МОП, що дало змогу констатувати відсутність в Україні національної політики зайнятості як цілісної інтегрованої рамки. Виявлено відповідні розбіжності з міжнародними стандартами МОП, зроблено висновок про доцільність наближення системи державного регулювання зайнятості України до цих стандартів. Доведено, що цифровізація істотно трансформує систему державного регулювання зайнятості в Україні, змінюючи її інструменти та механізми функціонування, зокрема через розвиток електронних сервісів ДСЗУ, інтеграцію державних інформаційних систем та автоматизацію процесів взаємодії. Виокремлено етапи цифровізації державного регулювання зайнятості в Україні й ключові виклики цього процесу, а також обґрунтовано пріоритетні напрями подальших цифрових трансформацій як необхідну умову формування ефективної, адаптивної та інтегрованої національної політики зайнятості в умовах післявоєнного відновлення та цифрового розвитку економіки.

У процесі дослідження впливу глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення обґрунтовано, що під впливом глобалізації цифровізація еволюціонувала від інструментального ресурсу до ключової системної передумови модернізації державної політики у сфері зайнятості. Встановлено, міжнародний ринок праці характеризується розширенням використання цифрових технологій, зростанням ролі нових форм зайнятості, підвищенням попиту на висококваліфіковані людські ресурси з розвиненими цифровими компетентностями. Виокремлено основні компоненти глобального впливу на цифрову трансформацію державного регулювання зайнятості (перегляд ролі держави як регулятора ринку праці; необхідність уніфікації цифрових стандартів, транснаціонального обміну даними та формування гнучких інституційних

інтерфейсів між державними службами зайнятості; підвищення залежності національних ринків праці від глобальних технологічних стандартів), що дозволило зробити висновок про трансформацію концепції державного регулювання зайнятості, яке набуває нових форм і змісту залежно від інституційних та соціально-економічних особливостей країн (з посиленням ролі цифрових сервісів, мобільності робочої сили, інтеграції з соціальною політикою). Доведено, що адаптація політики зайнятості до глобальних трендів міжнародного ринку праці є необхідною передумовою збереження конкурентоспроможності людських ресурсів і забезпечення сталого соціально-економічного розвитку країни. З використанням матеріалів МОП узагальнено міжнародний досвід інтеграції цифровізації у політики зайнятості та обґрунтовано доцільність формування адаптивних політичних рамок. Аналіз досвіду окремих країн засвідчив можливість упровадження цифрових інструментів навіть за умов цифрового розриву, що дозволяє розглядати глобалізацію не лише як зовнішній вплив, а й як каталізатор внутрішніх інституційних змін і переходу до якісно нової парадигми державного регулювання трудових потоків.

В розділі 3 «Напрями регулювання трансформаційної зайнятості населення з урахуванням викликів цифровізації економіки України» здійснено моделювання впливу цифровізації економіки на тенденції розвитку зайнятості населення, окреслено концептуальні засади регулювання трансформаційної зайнятості населення України, запропоновано створення цифрової міграційної інфраструктури як чинник сприяння зайнятості населення в Україні.

Враховуючи, що цифровізація є провідним каталізатором трансформацій у системі соціально-трудова відносин і формує новий інституційно-технологічний ландшафт ринку праці, здійснено оцінювання її впливу на рівень зайнятості за допомогою економетричного моделювання для країн ЄС-27. Результати аналізу засвідчили неоднорідний і багатофазний характер впливу цифрових та інноваційних чинників: зростання частки інтернет-користувачів позитивно корелює з рівнем зайнятості, тоді як збільшення державних асигнувань на НДДКР

(чинник із найбільшою силою впливу), розширення доступу домогосподарств до Інтернету та активніше використання ІКТ підприємствами мають тенденційно негативний коротко- та середньостроковий ефект, що відображає структурні зрушення та технологічне заміщення праці. Прогнозування до 2030 р. показало очікуване зростання рівня зайнятості до 75% і підтвердило, що трансформаційний характер інноваційних процесів, насамперед НДДКР, зумовлює їх істотно сильніший вплив на сферу зайнятості порівняно з іншими цифровими індикаторами, актуалізуючи потребу в адаптивних механізмах розвитку навичок і стабілізації трудоресурсного забезпечення економіки.

У процесі формування концептуальних засад регулювання зайнятості населення в Україні, яка в сучасних умовах набула трансформаційного характеру, обґрунтовано необхідність переоцінки й актуалізації чинних напрямів державної політики зайнятості як основи трудоресурсного забезпечення економіки. Запропоновано структурно-функціональну модель регулювання трансформаційної зайнятості в Україні, що охоплює мету, завдання, принципи, вектори та результати регулювання з урахуванням специфіки умов державного розвитку. Доведено, що ключовою умовою реалізації даної політики є реформатування державного регулювання зайнятості у національну політику зайнятості відповідно до стандартів МОП, що має функціонувати як мультисекторальний каркас державного управління, забезпечуючи узгодженість економічних, соціальних та інших політичних напрямів у межах соціально-економічного розвитку країни.

З огляду на зростання ролі міграції як вектора в регулюванні зайнятості обґрунтовано доцільність інфраструктурного підходу до управління міграційними процесами, в межах якого ключову роль відіграє цифрова міграційна інфраструктура. Визначено актуальність її формування в Україні: наявні цифрові сервіси становлять базові елементи такої інфраструктури, однак їх переважна орієнтація на внутрішній ринок праці актуалізує розвиток інструментів віртуальної трудової міграції. Обґрунтовано, що пріоритетом створення

повноцінної цифрової міграційної інфраструктури має бути трудове забезпечення економіки на засадах проактивної політики зайнятості. Ідентифіковано ключові ризики розвитку цифрової міграційної інфраструктури й обґрунтовано доцільність багаторівневого поетапного підходу до її формування з визначенням відповідних принципів і етапів; розроблено концептуальний алгоритм формування цифрової міграційної інфраструктури в Україні.

Ключові слова: трансформація, зайнятість, ринок праці, цифровізація (диджиталізація), цифрова економіка, цифрова трансформація, робоча сила, людські ресурси, державна політика, трудові потоки, трудове забезпечення, міграція, трудова міграція, глобалізація, міжнародний ринок праці.

ABSTRACT

Voskoboinyk D.V. Transformation of the population's employment in the context of digitalization of Ukraine's economy. – Qualification scientific work. Manuscript.

Dissertation for PhD degree in specialty 051 Economics. – Mariupol State University, Kyiv, 2026.

The paper is devoted to the development of the theoretical and methodological foundations of employment transformation under the influence of digitalization and to the elaboration of scientific and practical recommendations for regulating the transformation of employment in the context of the digitalization of Ukraine's economy.

Chapter 1, «Theoretical and Methodological Foundations for Studying Employment Transformation Processes under Conditions of Economic Digitalization», analyzes the theoretical principles underlying the formation and development of employment and the mechanisms of its regulation, identifies the transformation process and its manifestations in the sphere of employment, and examines digitalization of the economy as a factor driving employment transformation.

Based on the systematization of scholarly approaches to defining the category of «employment», emphasis is placed on its systemic nature, with key aspects distinguished, and the main employment concepts analyzed. The generalization of approaches to the classification of forms and types of employment led to the conclusion that their differentiation has become increasingly complex and that a polyform structure of employment has emerged under contemporary conditions, which necessitates a revision of traditional approaches to employment analysis and regulation. The necessity of state regulation of the labor market is substantiated, its content is revealed, approaches to regulating employment are systematized, and the key role of employment regulation within the system of socio-economic policy is emphasized. Particular attention is paid to the ILO international standard on the content of national employment policy as a central element of an integrated regulatory framework ensuring systemic interconnections and coherence among various policy areas, reflecting a highest-level human-centered approach.

On the basis of systematizing scientific approaches to interpreting the concept of «transformation» in the context of economic development, it is established that contemporary transformational processes are characterized by heightened dynamism, which intensifies the need to strengthen the role of the state as a regulator of economic processes, particularly in view of both constructive and destructive manifestations of transformation in the labor market. Employment transformation is substantiated as a multidimensional process driven by the interaction of multi-level external and internal factors. A classification of manifestations of employment transformation is proposed (by the nature of change, form of work organization, technological dimension, socio-institutional consequences, structural shifts, and directions of impact). A detailed classification of types of employment transformation is presented, levels of its structural changes are identified, a stage-based approach to employment transformation is elaborated, and its integral typology is developed. A conceptual approach to defining the components of employment transformation is proposed, along with the author's definitions of «employment transformation» and «transformational employment».

The study of digitalization as a factor in employment transformation is based on a synthesis of scholarly approaches to the essence of digitalization and the identification of stages of digital change, which made it possible to position the formation of the digital economy as a qualitatively new type of economic system. On this basis, the theoretical foundations of the digital economy, its structural features, and approaches to its definition and international measurement are analyzed. The generalization of the positive and negative effects of digitalization, understood as the diffusion of digital technologies in the sphere of employment, allows the conclusion that these effects are more complex compared to previous stages of transformation. Considering the development of new forms of employment, particularly platform work, and the growing importance of digital competencies, the transition from standard employment relations to decentralized, network-based, and project-oriented models of work is substantiated. This transition intensifies the intellectualization of human resources and highlights the need for a scientifically grounded state policy for regulating employment under conditions of economic digitalization.

Chapter 2, «Socio-Economic Analysis of Employment Transformations in Ukraine Considering Digitalization Changes in the Economy», analyzes trends in employment development in Ukraine, identifies digitalization-driven transformations in state employment regulation, and examines the impact of global factors on employment transformation in the context of digitalization.

The analysis of employment development trends in Ukraine reveals a downward trajectory in labor force economic activity and employment rates, a declining share of youth in the employment structure, and the continued dominance of wage employment. A reduction in the number of informally employed persons is observed alongside a persistently high share of the informal sector (approximately 20%). The sectoral structure of employment remains relatively stable (with trade, agriculture, and industry prevailing), while the occupational structure is characterized by a growing role of professionals, indicating the increasing importance of skilled labor for economic development. The analysis of the gender structure of employment and the influence of security factors substantiates the likelihood of a gradual reduction in the traditional gender advantage of men in favor of women, which necessitates adjustments to state employment policy with an emphasis on overcoming gender barriers. A persistent depopulation trend and the negative impact of migration processes on labor resource flows are identified: until 2022 mainly due to labor migration, and since 2022 due to large-scale forced displacement of the population, including qualified human resources. This exacerbates the risks of structural imbalances in labor resource provision in the event of migrants' non-return. The formation of a medium-term labor force deficit is substantiated, highlighting the need to revise approaches to state employment policy, particularly with regard to migration regulation in the context of labor resource provision for the economy.

To identify the content of digitalization-driven transformations in state employment regulation in Ukraine, a comparative analysis of the components of national employment policy with ILO approaches is conducted, revealing the absence of a national employment policy as an integrated framework. Discrepancies with ILO international standards are identified (narrow thematic focus, fragmentation and lack of an integrated approach, insufficient emphasis on decent work principles, limited attention to gender

equality and sensitivity, incomplete integration of economic, social, financial, educational, and other instruments), leading to the conclusion that Ukraine's employment regulation system should be aligned more closely with these standards. It is demonstrated that digitalization significantly transforms the system of state employment regulation in Ukraine by reshaping its instruments and operational mechanisms, particularly through the development of electronic services of the State Employment Service, integration of public information systems, and automation of interaction processes. The stages of digitalization of state employment regulation in Ukraine and key challenges of this process (digital divide, cybersecurity risks, regulatory shortcomings, limited financial and human resources, insufficient quality and functionality of electronic services, and socio-economic consequences of the war) are identified, and priority directions for further digital transformations are substantiated as a prerequisite for forming an effective, adaptive, and integrated national employment policy under conditions of post-war recovery and digital economic development.

In examining the impact of global factors on employment transformation, it is substantiated that under globalization digitalization has evolved from an instrumental resource into a key systemic prerequisite for modernizing state employment policy. The international labor market is characterized by expanded use of digital technologies, growing importance of new forms of employment, and increased demand for highly skilled human resources with advanced digital competencies. The main components of global influence on the digital transformation of state employment regulation are identified (reconsideration of the state's role as labor market regulator; the need for harmonization of digital standards, transnational data exchange, and flexible institutional interfaces between public employment services; increasing dependence of national labor markets on global technological standards). This allows concluding that the concept of state employment regulation is being transformed, acquiring new forms and content depending on countries' institutional and socio-economic characteristics, with an enhanced role of digital services, labor mobility, and integration with social policy. It is demonstrated that adapting employment policy to global labor market trends is a necessary prerequisite for maintaining the competitiveness of human resources and

ensuring sustainable socio-economic development. Using ILO materials, international experience in integrating digitalization into employment policies is summarized, and the feasibility of forming adaptive policy frameworks is substantiated. The analysis of selected countries' experience shows that digital tools can be implemented even under conditions of a digital divide, allowing globalization to be viewed not only as an external influence but also as a catalyst for internal institutional change and a transition to a qualitatively new paradigm of state regulation of labor flows.

Chapter 3, «Directions for Regulating Transformational Employment Considering the Challenges of Economic Digitalization in Ukraine», models the impact of economic digitalization on employment trends, outlines the conceptual foundations for regulating transformational employment in Ukraine, and proposes the creation of digital migration infrastructure as a factor promoting employment.

Given that digitalization acts as a leading catalyst of transformations in the system of social and labor relations and shapes a new institutional and technological labor market landscape, its impact on employment levels is assessed using econometric modeling for EU-27 countries. The results demonstrate a heterogeneous and multi-phase nature of the influence of digital and innovation factors: an increase in the share of Internet users positively correlates with employment levels, while growth in public R&D expenditures (the factor with the strongest impact), expanded household Internet access, and more intensive ICT use by enterprises exhibit a tendentially negative short- and medium-term effect, reflecting structural shifts and technological labor substitution. Forecasting to 2030 indicates an expected increase in employment levels to 75% and confirms that the transformational nature of innovation processes, particularly R&D, leads to a substantially stronger impact on employment compared to other digital indicators, highlighting the need for adaptive skill development mechanisms and stabilization of labor resource provision.

In developing the conceptual foundations for regulating employment in Ukraine, which has acquired a transformational character under current conditions, the necessity of reassessing and updating existing directions of state employment regulation as the basis of labor resource provision for the economy is substantiated. A structural-functional

model for regulating transformational employment in Ukraine is proposed, encompassing objectives, tasks, principles, vectors, and outcomes of regulation, taking into account national development specifics. It is demonstrated that a key condition for implementing this policy is the transformation of state employment regulation into a national employment policy in line with ILO standards, functioning as a multisectoral governance framework ensuring coherence among economic, social, and other policy domains.

Considering the growing role of migration as a vector in employment regulation, the feasibility of an infrastructural approach to migration management is substantiated, within which digital migration infrastructure plays a central role. The relevance of its development in Ukraine is established: existing digital services represent basic elements of such infrastructure; however, their predominant focus on the domestic labor market necessitates the development of virtual labor migration instruments. It is substantiated that the priority of establishing a comprehensive digital migration infrastructure should be labor resource provision for the economy based on a proactive employment policy. Key risks associated with the development of digital migration infrastructure are identified, and the feasibility of a multi-level, phased approach to its development is substantiated, with corresponding principles and stages defined. A conceptual algorithm for forming digital migration infrastructure in Ukraine is developed.

Keywords: transformation, employment, labor market, digitalization, digital economy, digital transformation, labor force, human resources, state policy, labor resource flows, labor resource provision, migration, labor migration, globalization, international labor market.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Воскобойник В. В., Воскобойник Д. В. Тенденції міжнародної трудової міграції в умовах інтелектуалізації світогосподарського розвитку та цифровізації економіки. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка*. 2021. Вип. 22. С. 43–50. DOI: 10.34079/2226-2822-2021-11-22-43-50. URL : <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/issue/view/23/110>. *Особистий внесок здобувача: проаналізовано потоки міжнародної трудової міграції в контексті впливу тенденцій світогосподарського розвитку та цифровізаційних зрушень в економіці, виділено важелі регулювання потоків висококваліфікованої робочої сили як країнами еміграції, так і країнами імміграції.*

2. Воскобойник В. В., Воскобойник Д. В. Вплив процесу цифровізації економіки на трансформацію зайнятості населення. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка*. 2022. Вип. 24. С. 76–82. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2022-12-24-76-82>. *Особистий внесок здобувача: здійснено систематизацію наукових підходів до розгляду сутності категорії «цифровізація», обґрунтовано вплив процесу цифровізації на всі сфери економіки, зокрема ринок праці.*

3. Воскобойник Д. В., Ланська С. П. Цифровізаційні трансформації державного регулювання зайнятості: вплив глобалізації. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка*. 2024. Вип. 28. С. 117–129. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-28-117-129>. *Особистий внесок здобувача: визначено складові й етапи цифровізації системи державного регулювання зайнятості в Україні, ідентифіковано напрями актуалізації політики зайнятості населення.*

4. Воскобойник Д. В., Ланська С. П. Трансформація ринку праці України в контексті глобальних економічних викликів. *Економіка і організація управління*. № 3 (59). 2025. С. 73–84. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.3.7>.

Особистий внесок здобувача: здійснено аналіз тенденцій економічної активності, зокрема зайнятості населення України у 2011-2024 рр., обґрунтовано важливість врахування трансформаційних змін на ринку праці при визначенні пріоритетів подальшого економічного розвитку України.

5. Воскобойник Д. В. Сучасні аспекти трансформації державної політики зайнятості населення в Україні. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка.* 2025. Вип. 29. С. 121–131. DOI: <https://doi.org/10.34079/2518-1394-2025-15-29-121-131>.

6. Воскобойник Д. В. Тренди цифрової трансформації у сучасних національних політиках зайнятості. *Економіка і організація управління.* № 4 (60). 2025. С. 30–38. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.4.3>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

1. Воскобойник Д. В., Ланська С. П., Трансформаційні зміни в сфері зайнятості населення України з урахуванням впливу поширення інформаційно-комунікаційних технологій. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку :* зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 11–12 листоп. 2020 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. Київ : КНЕУ, 2020. С. 104–106. URL : <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/35093>. *Особистий внесок здобувача: визначено особливості віддаленої роботи в Україні внаслідок пандемії COVID-19.*

2. Воскобойник В. В., Воскобойник Д. В. Ковід-19 як збудник української трудової міграції. *Глобалізація ринку праці: виклики для України :* збірник матеріалів доповідей круглого столу (Київ, 17 грудня 2020 р.) / за заг. ред. Р. В. Войтович, С. П. Калініної. Вінниця : ТОВ «ТВОРИ», 2021. С. 70–72. *Особистий внесок здобувача: визначено особливості політики зайнятості Польщі в сфері охорони здоров'я після пандемії COVID-19.*

3. Воскобойник Д. В., Ланська С. П. Негативні тенденції зайнятості населення внаслідок цифровізації економіки. *Науково-практичне забезпечення*

надання публічних послуг в умовах децентралізації : збірник матеріалів доповідей науково-практичної конференції, ч. 2 (Київ, 24 червня 2021 р.) / за заг. ред. О. А. Линдюк, С. П. Калініної. Київ : ІПК ДСЗУ, 2021. С. 46–47. *Особистий внесок здобувача: окреслено складові впливу роботизації та автоматизації на сферу зайнятості населення.*

4. Воскобойник Д. В. Вплив цифрового виключення на ринок праці. *Глобалізація ринку праці : виклики для України* : збірник матеріалів доповідей круглого столу (Київ, 21 грудня 2021 р.) / за заг. ред. Р.В. Войтович, С.П. Калініної. Київ : ІПК ДСЗУ, 2022. С. 64–65.

5. Воскобойник Д. В. Цифрова компетентність населення як чинник розвитку економіки України. *Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір*: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, 18 листопада 2022 р. / За заг. ред. д.е.н., проф. О.В Булатової. Київ: МДУ, 2022. С. 131–134. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4815>

6. Воскобойник Д. В. Актуалізація окремих форм зайнятості населення в умовах цифровізації економіки. *Актуальні проблеми науки та освіти*: зб. матеріалів ХХV підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДУ, м. Київ, 10 лют. 2023 р. / за заг. ред. М.В. Трофименка; Маріуп. держ. ун-т. Київ: МДУ, 2023. С. 36–38. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4805>

7. Воскобойник Д. Зміни у структурі зайнятості населення: наслідки цифрових трансформацій економіки. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України*: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 27 квітня 2023 р.) / за заг. ред. С.П. Калініної. Київ: МДУ, 2023. С. 91–93. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4176>

8. Воскобойник Д. Трансформація зайнятості як передумова поствоєнного відновлення економіки України. *Проблеми і перспективи поствоєнної розбудови України*: Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (07-08 грудня 2023 р.). Київ: МДУ, 2023. С. 344–346. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5554>

9. Воскобойник Д. В. Прискорення цифрового переходу як чинник трансформації ринків праці. *Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір*: матеріали Х міжнар. наук.-практ. конф., 15 груд. 2023 р. / за заг. ред. О. В. Булатової. Київ : МДУ, 2023. С. 132–136. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6234>

10. Воскобойник Д. Тенденції зайнятості населення в європейських країнах. *Актуальні проблеми науки та освіти*: зб. матеріалів XXVI підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДУ, м. Київ, 22 лют. 2024 р. / за заг. ред. М. В. Трофименка ; Маріуп. держ. ун-т. Київ: МДУ, 2024. С. 38–41. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6747>

11. Воскобойник Д. В., Ланська С.П. Роль сучасних цифрових технологій в управлінні міграцією. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень : виклики для України* : зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 25 квіт. 2024 р. / Маріуп. держ. ун-т ; за заг. ред. С.П. Калініної. Київ : МДУ, 2024. С. 55–57. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6565> *Особистий внесок здобувача: досліджено досвід країн ЄС щодо використання цифрових технологій у сфері міграційної політики.*

12. Воскобойник Д.В. Про підходи щодо вимірювання цифрової зайнятості. *Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір*: Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції, 13 грудня 2024 р. / За заг. ред. д.е.н., професора Калініної С.П. Київ: МДУ, 2024. 132 с. С. 88–92. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9259>

13. Воскобойник Д.В., Ланська С.П. Активна політика на ринку праці як чинник економічного розвитку країни. *Актуальні проблеми науки та освіти*: зб. матеріалів XXVII підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДУ, 20 лют. 2025 р. / за заг. ред. М. В. Трофименка ; Маріуп. держ. ун-т. Київ, 2025. С. 33–36. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/8707> *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано пріоритетність активної політики на ринку праці, визначено її складові, доведено, що її вплив зростає в середньо- та довгостроковій перспективі.*

14. Воскобойник Д.В. Макротренди економічного розвитку та їх вплив на зайнятість. *Праці XXV Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих вчених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці»* (2.04.2025 р., м. Вінниця). Том 2. Ред. кол. Орехова Т.В. та ін. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2025. С. 3–5.

15. Воскобойник Д.В. Трансформація потреб роботодавців: виклики сучасного ринку праці. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень : виклики для України : збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Київ, 24 квітня 2025 р.) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ: МДУ, 2025. С. 147–150. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9016>

16. Lanska S., Voskoboinyk D. Transformation of employment in Ukraine under the influence of migration. *The Future of Science, Technology and Economy: Collection of Scientific Papers with Proceedings of the 3rd International Scientific and Practical Conference. International Scientific Unity*. October 29-31, 2025. Sofia, Bulgaria. P. 129–132. DOI: <https://doi.org/10.70286/isu-29.10.2025.003> *Особистий внесок здобувача: проаналізовано показники міграції населення України, обґрунтовано, доцільність розробки комплексної міграційної політики в країні.*

Публікації в інших виданнях:

1. Воскобойник Д.В. Дослідження процесів цифровізації зайнятості населення на прикладі Польщі. *Молодий вчений*. 2021. № 11 (99). С. 352–356. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-11-99-77>

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	21
ВСТУП.....	22
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	30
1.1. Теоретичні засади формування та розвитку зайнятості населення і механізми її регулювання	30
1.2. Ідентифікація процесу трансформації та його проявів в сфері зайнятості населення	50
1.3. Цифровізація економіки як чинник трансформації зайнятості.....	68
Висновки до розділу 1	84
РОЗДІЛ 2 СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ТРАНСФОРМАЦІЙ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ЦИФРОВІЗАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ.....	88
2.1. Аналіз тенденцій розвитку зайнятості в Україні	88
2.2. Цифровізаційні трансформації державного регулювання зайнятості в Україні.....	115
2.3. Вплив глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення: цифровізаційний аспект.....	129
Висновки до розділу 2	144
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ З УРАХУВАННЯМ ВИКЛИКІВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	149
3.1. Моделювання впливу цифровізації економіки на тенденції розвитку зайнятості населення	149
3.2. Концептуальні засади регулювання трансформаційної зайнятості населення України.....	159
3.3. Цифрова міграційна інфраструктура як чинник сприяння зайнятості населення в Україні	176
Висновки до розділу 3	185
ВИСНОВКИ.....	190
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	194
ДОДАТКИ.....	219

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

- ВВП – валовий внутрішній продукт
- ВПО – внутрішньо переміщена особа
- ДМС – Державна міграційна служба України
- ДСЗУ – Державна служби зайнятості України
- ЄС – Європейський союз
- ЄС – Європейський Союз
- ІКТ – інформаційно-комунікаційні технології
- ІТ – інформаційні технології
- МВС – Міністерство внутрішніх справ України
- МЗС – Міністерство закордонних справ України
- МОЗ – Міністерство охорони здоров'я України
- МОМ – Міжнародна організація з міграції
- МОП – Міжнародна організація праці
- НБУ – Національний банк України
- НДДКР – науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи
- НДР – науково-дослідні роботи
- НПЗ – національна політика зайнятості
- ООН – Організація Об'єднаних Націй
- ЦМІ – цифрова міграційна інфраструктури
- ШІ – штучний інтелект
- G20 – The Group of Twenty, major advanced and emerging economies, Група двадцяти

ВСТУП

Актуальність теми. Активізація процесів цифровізації економіки охоплює всі сфери суспільного життя та зумовлює глибокі структурні зрушення у функціонуванні ринку праці й сфері зайнятості населення. В умовах поширення цифрових технологій відбуваються незворотні трансформації традиційних моделей трудових відносин, форм організації праці, механізмів взаємодії між суб'єктами ринку праці, зростають вимоги до якості людських ресурсів як ключового чинника економічного розвитку, що зумовлює потребу в оновленні підходів до формування політики зайнятості з урахуванням нових реалій.

Вирішення цих питань набуло особливої актуальності для України, де цифровізація, визначена стратегічним вектором національного розвитку, виступає водночас критичним інструментом забезпечення стійкості економіки та збереження трудового потенціалу в умовах сучасних зовнішніх викликів. Прояви трансформації зайнятості населення в країні потребують детального наукового дослідження, що актуалізує питання визначення сучасних підходів щодо їх регулювання в контексті цифровізації економіки.

Питанням формування та розвитку зайнятості населення з точки зору причин її виникнення та змістовних проявів, обумовленості станом економіки в цілому та ринку праці, зокрема, методів регулювання та перетворень внаслідок впливу різних чинників, в т.ч. на міжнародному рівні, присвячено праці українських вчених: С. Бандура, В. Васильченка, О. Герасименко, О. Грішньої, С. Калініної, А. Колота, С. Ланської, Е. Лібанової, М. Махми, В. Петюха, В. Скуратівського та ін.; а також іноземних науковців Д. Аутора (D. Autor), С. Брю (S. Brue), П. Джуанкара (P. Junankar), Дж. Кейнса (J. Keynes), К. Макконнелла (C. McConnell), А. Маршалла (A. Marshall) та ін.

Питання змісту трансформаційних змін та їх впливу на економіку в цілому та ринок праці, зокрема, висвітлено в наукових роботах В. Брича, Н. Гражевської, О. Громика, Л. Ільч, І. Маркович, С. Пасеки, Н. Петришиної, В. Подунай, А. Турила, Дж. Стігліца (J. Stiglitz), Е. Тоффлера (A. Toffler), С. Туль, Ю. Шайгородського, Й. Шумпетера (J. Schumpeter) та ін.

Окремим аспектам впливу процесів цифровізації на стан сучасного трудоресурсного забезпечення економіки в контексті пріоритизації питань зайнятості населення присвячено роботи таких українських науковців, як Н. Азьмук, О. Беззубченко, М. Горбашевська, В. Панченко, І. Петрова, Н. Резнікова, М. Шкурат та ін., а також іноземних дослідників – Р. Бухт (R. Bukht), С. Гупта (S. Gupta), П. Верхоф (P. Verhoef), Т. Месенбург (T. Mesenbourg), Н. Негропonte (N. Negroponte), Д. Тепскотт (D. Tapscott), М. Хендел (M. Handel), Р. Хікс (R. Heeks), Дж. Чакалтана (J. Chacaltana) та ін.

Незважаючи на значну кількість наукових досліджень з питань трансформації зайнятості населення в умовах цифровізації економіки, стрімка динаміка поширення цифрових процесів потребує поглибленого аналізу їхнього впливу на сферу зайнятості України, особливо зважаючи на те, що в сучасних реаліях цифровізація економіки є не лише рушієм модернізації, а й стратегічним інструментом адаптації країни до викликів воєнного та поствоєнного часу. Зазначене зумовило вибір теми дисертації, визначило її мету та концептуальну спрямованість.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до напрямів науково-дослідної роботи Маріупольського державного університету Міністерства освіти і науки України за науково-дослідними темами: кафедри економіки праці «Світовий ринок праці в умовах глобальних трансформацій економічного розвитку» (номер державної реєстрації 0122U201429), в рамках якої здійснено дослідження впливу глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення; кафедри економіки та міжнародних економічних відносин «Економічна безпека країн Європи в умовах сучасних глобальних трансформацій» (номер державної реєстрації 0124U001500), у рамках якої здійснено порівняльний аналіз складових державної політики у сфері зайнятості з підходами МОП.

Метою дисертаційної роботи є розвиток теоретико-методологічних основ дослідження зайнятості населення та розробка науково-практичних рекомендацій щодо регулювання трансформації зайнятості в умовах цифровізації економіки України.

Задля досягнення поставленої мети поставлено та вирішено такі **завдання**:

проаналізувати теоретичні засади формування та розвитку зайнятості населення і механізмів її регулювання;

ідентифікувати процес трансформації та його прояви в сфері зайнятості населення;

дослідити цифровізацію економіки як чинник впливу на трансформацію зайнятості;

проаналізувати тенденції розвитку зайнятості в Україні;

визначити цифровізаційні трансформації державного регулювання зайнятості в Україні;

дослідити вплив глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення в контексті цифровізації;

здійснити моделювання впливу цифровізації економіки на тенденції розвитку зайнятості населення,

окреслити концептуальні засади регулювання трансформаційної зайнятості в Україні,

обґрунтувати створення цифрової міграційної інфраструктури в Україні як чинника сприяння зайнятості населення.

Об'єктом дослідження є процес трансформації зайнятості населення в контексті цифровізації економіки України.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні й організаційно-економічні аспекти трансформації зайнятості населення в системі регулювання національного ринку праці в умовах цифровізації економіки України.

Методи дослідження. Теоретичною й методологічною основою дисертаційної роботи виступають положення економічної теорії, наукові праці зарубіжних і вітчизняних вчених в області дослідження особливостей розвитку і регулювання зайнятості населення, а також цифровізації економіки. При вирішенні поставлених задач дослідження використано діалектичний метод наукового пізнання, а також загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: метод наукового узагальнення (для вивчення теоретичних засад зайнятості та механізмів

її регулювання, ідентифікації проявів процесу трансформації); аналізу й синтезу (для дослідження змісту цифровізації економіки, складових трансформації зайнятості); порівняльного аналізу (для оцінки складових державної політики у сфері зайнятості України з міжнародними підходами, визначення особливостей їх регуляторного забезпечення), статистичного аналізу та прогнозування (для визначення тенденцій розвитку зайнятості в Україні, впливу глобальних чинників на трансформацію зайнятості в контексті цифровізації), економетричного моделювання (для визначення впливу цифровізації економіки на тенденції розвитку зайнятості населення) та ін.

Інформаційну базу дослідження складає нормативно-правова база України з питань регулювання зайнятості населення, дані Державної служби статистики України, аналітичні матеріали Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з міграції, монографічні та періодичні наукові видання, результати власних досліджень автора.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у поглибленні теоретико-методологічних основ дослідження зайнятості населення і розробці науково-практичних рекомендацій щодо регулювання трансформації зайнятості з урахуванням проявів цифровізації економіки України.

Конкретні наукові результати, що характеризують новизну проведеного дослідження, полягають у такому:

вперше:

розроблено *концептуальний алгоритм формування цифрової міграційної інфраструктури в Україні* як важливий інструмент проактивної політики регулювання зайнятості, що передбачає логічну послідовність етапів (підготовчий, розробки та пілотування, масштабування й оцінювання, інтеграції при постійному моніторингу та гарантуванні безпеки), з метою об'єднання різних цифрових сервісів у цілісну національну екосистему управління мобільністю людського капіталу в контексті трудових ресурсного забезпечення економіки;

удосконалено:

організаційно-економічні засади регулювання зайнятості населення, а саме розроблено *структурно-функціональну модель регулювання трансформаційної зайнятості в Україні*, що відображає комплексний підхід до управління з урахуванням особливостей розвитку країни в сучасних умовах через виокремлення на основі чинників і характеристик трансформаційної зайнятості (обумовлююча складова) мети, завдань, принципів, векторів, інструментів її регулювання (функціональна складова), що мають призводити до комплексу результатів соціально-економічного, інституційного та стратегічного характеру (результуюча складова), демонструючи багатовимірність, системний характер та інтеграцію сучасних процесів у сфері зайнятості країни;

теоретико-прикладні засади регулювання зайнятості населення, а саме на основі систематизації наявних складових політики України із рекомендаціями МОП щодо управління зайнятістю, обґрунтовано доцільність і розроблено *комплексний підхід до формування національної політики зайнятості в Україні* як концептуальної рамки, в межах якої здійснюється узгодження різних напрямів державної політики (економічної, промислової, соціальної, демографічної, міграційної, інклюзивної), що має реалізовуватись в контексті людиноцентричного підходу та сприяти підвищенню конкурентоспроможності країни;

отримали подальшого розвитку:

теоретико-методологічні основи дослідження зайнятості, а саме виходячи з того, що трансформація зайнятості є багатовимірним процесом, зумовленим одночасною дією глобальних та локальних чинників, запропоновано *класифікацію проявів трансформації зайнятості* (за характером змін, формою організації праці, технологічним виміром, соціально-інституційними наслідками, структурними зрушеннями, напрямками впливу);

концептуальні основи регулювання зайнятості населення, а саме запропоновано *концептуальний підхід до визначення складових трансформації зайнятості*, що поєднує сукупність рівнів її реалізації, проявів, видів, типів й

етапів, що формуються внаслідок впливу зовнішніх і внутрішніх чинників та є основою для модернізації політики регулювання зайнятості;

понятійно-категорійний апарат дослідження зайнятості через надання авторських визначень понять: *трансформація зайнятості*, яку запропоновано визначати як багаторівневий та динамічний процес кількісних і якісних змін у формах, структурі, змісті та умовах реалізації праці, що відбувається під впливом взаємодії комплексу чинників, які призводять до якісно іншого стану функціонування системи та зумовлюють перегляд моделей використання робочої сили, соціально-трудова відносин і механізмів державного регулювання; *трансформаційна зайнятість* – як особливий стан зайнятості населення, що формується під впливом структурних, технологічних і інституційних перетворень у сфері реалізації праці та характеризується значущими змінами в структурі зайнятого населення, поширенням нових моделей взаємодії на ринку праці, переорієнтацією потоків робочої сили тощо, зумовлюючи необхідність актуалізації регулюючої ролі держави у координації трансформаційних процесів.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що отримані висновки теоретичного та науково-прикладного характеру виступають основою формування організаційно-економічних засад регулювання трансформації зайнятості населення з урахуванням проявів цифровізації економіки України.

Рекомендації та пропозиції, викладені в дисертації, впроваджено у діяльність: Державного центру зайнятості (довідка № 33/10/11428-25 від 08.12.2025 р.) – концептуальний підхід щодо визначення напрямів трансформації зайнятості, а також результати дослідження впливу глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення в контексті врахування впливу міжнародних інституційних стандартів регулювання ринку праці; Івано-Франківської торгово-промислової палати (довідка № 305/01/07-16-1 від 21.11.2025 р.) – пропозиції щодо вдосконалення напрямів регулювання зайнятості населення з урахуванням викликів цифровізації економіки України, доцільність формування національної політики зайнятості в Україні відповідно до стандартів МОП як координуючого ядра державної політики; ГО «Офіс міграційної політики» (довідка № 73/5 від

07.08.2025 р.) – пропозиції щодо формування цифрової міграційної інфраструктури в Україні; Асоціації «Всеукраїнська асоціація компаній з міжнародного працевлаштування» (довідка № 126/2-10 від 16.07.2025 р.) – результати аналізу тенденцій розвитку зайнятості в Україні, результати моделювання впливу цифровізації економіки на тенденції розвитку зайнятості населення.

Результати дослідження використовуються також у навчальному процесі Маріупольського державного університету при викладанні дисциплін «Державне регулювання зайнятості», «Цифрові трансформації трудоресурсного забезпечення економіки» (довідка № 01-25/04 від 12.01.2026 р.) (*Додаток А*).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійною науковою працею, в якій розроблено авторські підходи до дослідження теоретико-методологічних засад, вироблення практичних рекомендацій та удосконалення механізму регулювання зайнятості в Україні з урахуванням впливу цифровізації економіки. Наукові дані, висновки та пропозиції, які використовуватимуться на захисті, є особистим доробком автора. З наукових праць, виданих у співавторстві, використано лише ті матеріали, що є власними напрацюваннями автора.

Апробація матеріалів дисертації. Основні наукові поняття, висновки та рекомендації дисертаційної роботи доповідались і отримали схвальний відгук на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях і круглих столах: Міжнародна науково-практична конференція «Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку» (11-12 листопада 2020 р., м. Київ); круглий стіл «Глобалізація ринку праці: виклики для України» (17 грудня 2020 р., м. Київ; 21 грудня 2021 р., м. Київ); науково-практична конференція «Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації» (24 червня 2021 р., м. Київ); ІХ, Х, ХІ Міжнародна науково-практична конференція «Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір» (18 листопада 2022 р., м. Київ; 15 грудня 2023 р., м. Київ; 13 грудня 2024 р., м. Київ); ХХV, ХХVI, ХХVII підсумкова науково-практична конференція викладачів МДУ «Актуальні проблеми науки та освіти» (10 лютого 2023 р., м. Київ; 22 лютого 2024 р., м. Київ; 20 лютого

2025 р., м. Київ); I, II, III Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України» (27 квітня 2023 р., м. Київ; 25 квіт. 2024 р., м. Київ; 24 квітня 2025 р., м. Київ); міжнародна науково-практична конференція «Проблеми і перспективи поствоєнної розбудови України» (07-08 грудня 2023 р., м. Київ); XXV Всеукраїнська наукова конференція студентів та молодих вчених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (02 квітня 2025 р., м. Вінниця); The 3rd International Scientific and Practical Conference «The Future of Science, Technology and Economy» (October 29-31, 2025, Sofia, Bulgaria).

Публікації. За результатами дослідження опубліковано 23 наукові праці загальним обсягом 6,9 д.а., з них особисто автору належить 4,2 д.а., у тому числі 6 статей у наукових фахових виданнях України (з них 2 одноосібні), 16 публікацій за матеріалами науково-практичних конференцій і круглих столів.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу та загального висновку, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 243 сторінки друкованого тексту. Дисертаційна робота містить 31 таблицю (з яких 6 займають повну сторінку), 41 рисунок (з яких 4 займають повну сторінку), 6 додатків на 25 сторінках. Список використаних джерел налічує 210 найменувань на 25 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 172 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

1.1. Еволюція теоретичних засад формування та розвитку зайнятості населення і механізмів її регулювання

У сучасних умовах глобалізаційного розвитку ключова позиція в системі економічної взаємодії належить ринку праці. Він є провідним елементом економічного механізму, від ефективності функціонування якого залежить рівень добробуту населення, динаміка суспільного розвитку та результативність соціально-економічної політики. Ринок праці являє собою складну й автономну систему, що, з одного боку, відображає реальний стан національної економіки, а з іншого – чинить визначальний вплив на соціально-демографічні процеси, формуючи умови для відтворення та розвитку людського капіталу.

Центральним структурним елементом ринку праці є зайнятість населення, що рівень, якісні параметри та структурні пропорції економічного розвитку, зазнаючи змін під впливом економічних, суспільних і технологічних зрушень. Вона є не лише основою функціонування господарської системи, але й сферою реалізації трудового та творчого потенціалу людей, джерелом формування доходів населення, а отже – фундаментом економічного добробуту. Стан зайнятості визначає ефективність соціально-економічної політики держави, рівень економічної стабільності та соціальної безпеки.

У науковому дискурсі проблематика зайнятості становить одну з провідних сфер дослідження. Для України особливо актуальним є детальне вивчення теоретичних засад зайнятості з позицій різних наукових шкіл, а також узагальнення здобутків українських і зарубіжних дослідників. Найбільшої уваги потребує аналіз соціально-економічного виміру зайнятості, що відображає комплекс економічних взаємозв'язків, передусім тих, що стосуються розподілу, залучення та ефективного використання робочої сили. Взаємозалежність зайнятості з усіма фазами

відтворення суспільного продукту визначає умови життєдіяльності населення, а її соціально-економічні параметри суттєво впливають на механізми розподілу національного доходу, рівень добробуту та формування соціальної структури суспільства.

Чітке розуміння змісту та форм прояву зайнятості, а також систематизація існуючих наукових підходів і дефініцій дають змогу не лише уточнити зміст цієї базової економічної категорії, але й формують необхідне підґрунтя для удосконалення методологічних і методичних підходів до аналізу структурних трансформацій на ринку праці та формування ефективної політики регулювання зайнятості населення.

Концептуально-методологічні засади дослідження зайнятості в економічній науці було закладено представниками класичної та неокласичної шкіл, зокрема Ф. Еджуортом, А. Маршаллом, Дж. С. Міллем, А. Пігу, Д. Рікардо та ін. Центральним постулатом їхніх теоретичних розробок є гіпотеза про механізм ринкової саморегуляції, де рівень залучення трудових ресурсів визначається ціновою еластичністю заробітної плати: в умовах надлишкової пропозиції робочої сили інтенсифікація конкуренції між найманими працівниками стає чинником зниження ціни (оплати) праці, що стимулює роботодавців до повного залучення наявного кадрового потенціалу [65, 100, 181].

Пізніше, на противагу класичній доктрині, Дж. М. Кейнс обґрунтував, що обсяг зайнятості визначається не стільки динамікою заробітної плати, скільки очікуваним рівнем сукупних витрат на споживання та інвестиції, фактично довівши існування явища «жорсткості» (негнучкості) номінальної заробітної плати у бік зниження, що зумовлено як інституційними чинниками (діяльністю профспілок, трудовим законодавством), так і психологічними аспектами поведінки економічних агентів [65; 169, с. 280-290].

У сучасному розумінні, за визначенням МОП, зайнятість охоплює всіх осіб, які працюють принаймні одну годину на тиждень за заробітну плату, є самозайнятими або неоплачуваними сімейними працівниками [167, с. 42; 185]; фактично зайнятість розглядають як, по-перше, роботу, особливо коли вона

виконується для заробітку грошей; по-друге, ситуацію, в якій люди мають роботу [146]; а також як послуги, що надаються за винагороду або заробітну плату за договором найму [150].

Відповідно до законодавства України, зайнятість є «незабороненою законодавством діяльністю осіб, пов'язаною з задоволенням їхніх потреб – особистих і суспільних – з метою одержання доходу (заробітної плати) в грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [110]. Зокрема, її реалізація втілюється через встановлення відносин, що регламентуються трудовими контрактами (договорами), а також при здійсненні певних видів діяльності, що не заборонені законом (наприклад, підприємницької).

Відповідно до поглядів українських науковців А. Колота, О. Герасименко, О. Грішнєвої та ін., *зайнятість* є фундаментом економічного зростання країни, вирішальним фактором створення валового національного продукту, матеріального й духовного добробуту людей, провідною сферою реалізації їх життєвих інтересів, основним засобом задоволення різноманітних потреб [47].

У роботах В. Петюха *зайнятість* визначено:

«з економічних позицій суспільства – як діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту (національного доходу); ця зайнятість має вирішальне значення з точки зору корисності для суспільства – вона визначає економічний потенціал суспільства, а також рівень та якість життя як населення в цілому, так і добробут окремих громадян;

з соціальних позицій – як зайнятість, наприклад, такими видами діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, інших денних навчальних закладах, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі громадських організацій» [106, с. 68].

Згідно з результатами досліджень Г. Завіновської, соціальний зміст *зайнятості* відображає «потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

При цьому зайнятість населення є найбільш узагальненою характеристикою економіки, що відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва; вона об'єднує виробництво і споживання, а структура зайнятості визначає характер їхніх взаємозв'язків» [56, с. 13].

У дослідженнях С. Мочерного *зайнятість* розглянуто як сукупність соціально-економічних відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями, формування, розподілу та перерозподілу трудових ресурсів з метою його участі в суспільно корисній праці і забезпечення розширеного, нормального відтворення робочої сили [89].

У своїх роботах М. Махсма трактує *зайнятість* як сукупність соціально-трудова відносин у суспільстві, які забезпечують можливості прикладання праці в різних сферах господарської діяльності і виконують функції, пов'язані з відтворенням робочої сили на всіх рівнях організації суспільної праці і виробництва» [81, с. 34].

О. Волкова визначає, що *зайнятість* є соціально-економічною категорією, яка синтезує сукупність взаємовідносин щодо участі людей в суспільному виробництві та пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм залучення людей до суспільно корисної праці, з процесами формування, розподілу та використання трудових ресурсів (робочої сили) [13].

За висновками В. Васильченка, у широкому розумінні сучасне поняття *зайнятості* є «певною сукупністю соціально-трудова відносин між людьми з приводу: по-перше, забезпечення населення робочими місцями; по-друге, формування, розподілу і перерозподілу робочої сили з метою участі у суспільно-корисній праці; по-третє, забезпечення розширеного відтворення робочої сили» [12, с. 12].

За думкою О. Нестерович, [91] *зайнятість* доцільно розглядати як ресурс функціонування суспільства, важливий компонент соціально-економічного розвитку країни, що демонструє, наскільки працездатне населення забезпечене робочими місцями в системі кооперації суспільної праці, а також показує рівень соціального захисту в реалізації права на працю.

За визначенням О. Карпіщенка, під *зайнятістю* доцільно розуміти «діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід)». На думку вченого, «зайнятість розкриває один із найважливіших аспектів соціально-економічного життя людини, пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці» [70, с. 114].

У дослідженнях С. Харчук *зайнятість* визначено як складну і досить багатогранну соціально-економічну категорію, яка відображає потяг людини до самовираження та задоволення матеріальних, фізичних і духовних потреб через мотиваційне отримання винагороди [127, 247].

Згідно з визначенням Г. Чепурко, *зайнятість* є складною системою зв'язків розподілу праці між сферами суспільного виробництва та видами економічної діяльності, що охоплює цілісну сукупність сфер, відносин, форм і методів організації трудової діяльності економічно активного населення і спрямованих на створення матеріальних та соціальних продуктів і послуг та забезпечення відтворення і розвитку людського капіталу [128, с. 103]

Е. Лібанова, В. Скуратівський, О. Палій розглядають зайнятість як реалізовану трудову активність і підкреслює, що «зайнятими можуть бути лише ті, хто пропонує свою робочу силу на ринку праці, є трудоактивними – особи старше певного віку, працездатні і бажаючі реалізувати свою працездатність за винагороду. Тобто термін «*зайняті*» стосується всіх осіб старше певного віку, які протягом певного короткого періоду (тижня або дня) відносились до таких двох категорій: наймані працівники, зайняті на власному підприємстві («самозайняті»)» [121, с. 257].

Важливо наголосити, що, на наш погляд, ключовим у змісті поняття «зайнятість» є акцент на її системному характері як сукупності соціально-трудоих взаємовідносин, а не лише на діяльності осіб із певною метою. Зайнятість доцільно розглядати як систему суспільних відносин між людьми, що виникають у процесі включення працівників до конкретної кооперації праці на визначеному робочому місці. На відміну від праці, що являє собою безпосередню діяльність із

виробництва матеріальних чи нематеріальних благ, зайнятість охоплює комплекс економічних та правових взаємовідносини, що забезпечують участь особи в виробничому (господарському, творчому) процесі. Ототожнення зайнятості з працею є методологічно некоректним, оскільки вона не зводиться виключно до виконання трудових функцій, а триває доти, доки індивід зберігає свій статус у відповідній підсистемі економічної діяльності. Таким чином, визначення зайнятості лише як діяльності не відображає її багатоаспектний соціально-економічний зміст.

Зайнятість фактично демонструє, наскільки працездатне населення, як в цілому, так і за категоріями є забезпеченим робочими місцями у системі кооперації суспільної праці, а також яким є рівень соціального захисту щодо реалізації права на працю.

В цілому, відповідно до наведених підходів, можна зробити висновок, що українські науковці трактують *зайнятість* як складну багатогранну соціально-економічну категорію, що поєднує ознаки системи, явища та ключового чинника економічного зростання. У різних підходах простежується єдність щодо економічної та соціальної складових: з одного боку, зайнятість розглядається як основа створення національного доходу та розвитку продуктивних сил, а з іншого – як механізм забезпечення добробуту населення, самовираження та реалізації трудового потенціалу. Незалежно від відмінностей у формулюваннях, усі визначення підкреслюють орієнтацію на задоволення матеріальних, соціальних й інших потреб та інтеграцію людини в суспільно корисну діяльність.

В межах здійсненої систематизації змісту категорії «зайнятість» можна виокремити кілька її ключових аспектів – економічний, соціальний, правовий, структурно-організаційний, функціональний (рис. 1.1).

Систематизація елементів категорії «зайнятість» обумовлює доцільність вивчення її основних концепцій, серед яких провідне місце посідає *повна зайнятість*.

Економічний аспект	<ul style="list-style-type: none"> • участь працездатного населення у створенні матеріальних і нематеріальних благ, формування національного доходу
Соціальний аспект	<ul style="list-style-type: none"> • забезпечення можливостей самовираження, соціальної інтеграції та розвитку людського капіталу
Правовий аспект	<ul style="list-style-type: none"> • здійснення дозволених видами діяльності, що регламентуються законодавством
Структурно-організаційний аспект	<ul style="list-style-type: none"> • розподіл і використання трудових ресурсів між сферами економічної діяльності та робочими місцями
Функціональний аспект	<ul style="list-style-type: none"> • задоволення особистих і суспільних потреб через отримання доходу та участь у продуктивній діяльності

Рис. 1.1. Ключові аспекти категорії «зайнятість»

складено автором

За визначенням економістів К. МакКоннелла та С. Брю, повна зайнятість досягається за наявності лише фрикційного (зумовленого тимчасовим пошуком роботи чи очікуванням на неї) та структурного (пов'язаного зі змінами у структурі економіки) безробіття за відсутності циклічного безробіття, спричиненого економічним спадом. Іншими словами, за умов повної зайнятості рівень безробіття відповідає сумі показників фрикційного та структурного безробіття [78].

Відповідність цьому підходу присутня у дослідженні М. Махсми, яка зазначає, що «зайнятість вважається повною, якщо фактичне безробіття дорівнює природному його рівню» [82, с. 38].

За визначенням В. Васильченка, «повна зайнятість населення – це така зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом на робочу силу в суспільному виробництві. Повна зайнятість працездатного населення означає використання всіх трудових ресурсів» [12, с. 15-16]. При цьому «повна зайнятість ніколи не може бути стовідсотковою, тому що завжди існує якийсь рівень добровільного безробіття; ... завжди є певна кількість працездатних громадян працездатного віку, які з різних причин не працюють і не бажають працювати» [12, с.16].

Відповідно до висновків Д. Богині та О. Грішної, «повна зайнятість в ринковій економіці означає не максимально можливе залучення до праці працездатного населення, а достатність робочих місць для всіх добровільно бажаних працювати» [6, с.72].

У дослідженнях В. Петюха підкреслено, що при повній зайнятості «кожен, хто хоче і може працювати, має бути забезпечений роботою» [106, с.69], й уточнено, що при цьому «мають використовуватись не всі, а тільки придатні ресурси... з максимальною віддачою» [106, с. 69].

Фактично під повною зайнятістю розуміється максимальний її рівень, за якого працездатне населення залучається до суспільного виробництва та забезпечує реальну потребу в робочих місцях з економічно обґрунтованою продуктивністю.

Важливим є визнання й певних стримувачів повної зайнятості – зокрема Е. Лібанова зазначає, що «обмеженість ресурсів обумовлює принципову неможливість забезпечення необмеженого випуску товарів та послуг економічно повної зайнятості й повного обсягу виробництва; необхідно постійно здійснювати вибір між виробництвом тих чи інших товарів, між відмовою чи принаймні скороченням обсягів виробництва третіх або четвертих» [77, с.211]. Тобто недосяжність забезпечення повної зайнятості зумовлена тим, що «обмеженість ресурсів означає обмеженість випуску, а суспільство не може одночасно переслідувати цілі, які виключають одна одну» [77, с. 211].

Окрім кількісних параметрів – рівня залучення населення до суспільного виробництва, – не менш важливим є врахування якісних аспектів повної зайнятості. Слід зазначити, що за умов повної зайнятості у виробничі процеси часто інтегрується частина робочої сили, яка лише частково відповідає критеріям раціональності, що знижує ефективність використання людських ресурсів. Тобто при повній зайнятості не завжди досягається стан ефективною чи раціональною зайнятості, що передбачає оптимальне використання трудового потенціалу з урахуванням відповідності працівників фізичним, професійним та психофізіологічним вимогам конкретної діяльності.

Тобто *ефективна зайнятість* забезпечується таким розподілом робочої сили у територіальному та галузевому вимірах, при якому встановлюється кон'юнктура ринку праці, що максимально узгоджена з прийнятним для певних соціально-економічних умов рівнем природного безробіття.

В. Васильченко наголошує, що ефективну зайнятість слід визначати як ступінь використання робочої сили (трудових ресурсів) [12, с. 16]

О. Грішнова ефективною зайнятістю називає повну зайнятість, що водночас відповідає вимогам раціональності. За її твердженням, ефективна і вільно обрана зайнятість відображає стан кількісної та якісної збалансованості між потребою населення в роботі і робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників, так і суспільства в цілому [40, с. 224].

У дослідженнях О. Волкової зазначено, що поєднання повної та ефективної зайнятості – це *раціональна зайнятість* [13]. Концепція раціональної зайнятості «передбачає забезпечення всіх, хто бажає працювати, економічно та соціально доцільними робочими місцями відповідно до раціональної структури зайнятості та збалансованої структури суспільних потреб, що забезпечує якісне використання та всебічний розвиток людських ресурсів» [13, с. 224]. Хоча раціональна зайнятість поєднує в собі повну та ефективну зайнятість, вона не повністю може забезпечити робочими місцями економічно активне населення, адже ґрунтується на принципі доцільної участі.

Відповідно до визначення О. Грішнкової, *раціональна зайнятість* – це водночас й економічно, й соціально доцільна зайнятість. Раціональність зайнятості визначається ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці; якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров'я дає змогу працівникові досягти високої продуктивності праці і мати заробіток, який забезпечує нормальне життя, а підприємцю дає змогу досягти високої ефективності виробництва без екологічної, соціальної та іншої шкоди для суспільства [40].

При цьому *продуктивна зайнятість* – це економічно доцільна, вигідна зайнятість. Вона означає перевищення економічних вигід, отриманих в результаті цієї зайнятості порівняно з витратами на організацію цієї роботи. Продуктивність зайнятості з погляду працівника означає отримання трудового доходу більшого, ніж мінімально необхідний для відтворення робочої сили. Продуктивність зайнятості з погляду роботодавця означає отримання прибутку від найманої праці [40].

За визначенням В. Васильченка, *продуктивна зайнятість* – це така діяльність, що за рахунок корисної і високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає працівникові дохід не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, дає можливість простого відтворення робочої сили [12, с. 15-16]. Зазначене трактування продуктивної зайнятості, що узгоджується з підходами Міжнародної організації праці (МОП), має не лише економічний, а й соціальний вимір. У цьому контексті до продуктивної зайнятості відноситься також діяльність у сферах, які прямо або опосередковано впливають на зростання загальної продуктивності праці, зокрема в освіті, науці, медицині, культурі, спорті та інших галузях суспільно корисної діяльності поза межами матеріального виробництва [12, с. 16].

У концептуальному вимірі, зокрема за В. Васильченком, виокремлюється поняття *глобальної зайнятості*, яке передбачає врахування всіх видів суспільно корисної діяльності як у сфері суспільного виробництва, так і за його межами. Йдеться, зокрема, про ведення домогосподарства, догляд за дітьми та хворими, а також різні форми тимчасової зайнятості населення. За умови суспільної корисності праці до глобальної зайнятості також можуть бути віднесені нерегламентовані та тіньові форми зайнятості [12, с. 15-16].

Необхідно наголосити, що окрім концептуального розуміння змісту зайнятості важливим її деталізація за формами та видами. Зокрема, в цьому контексті треба зауважити, що повну зайнятість населення в макроекономічному – концептуальному – розумінні, про яку йшла мова вище, не можна плутати з повною зайнятістю окремої особи, що визначається ступенем індивідуального використання робочого часу: неповний або повний робочий день (тиждень) [12].

Сформовано різні підходи до класифікації зайнятості – однак немає остаточної й універсальної системи поділу, оскільки кожна пропонована структура значною мірою відображає як соціально-економічний контекст, так і індивідуальне бачення дослідника.

Законодавче визначення видів зайнятості в Україні обмежується чотирма категоріями – повна, неповна, продуктивна та вільно обрана зайнятість (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Види зайнятості населення за законодавством України [110, ст. 1]

<i>Вид зайнятості</i>	<i>Характеристика</i>
Повна	зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою згідно з законодавством, колективним або трудовим договором
Неповна	зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку
Продуктивна	зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій
Вільно обрана	зайнятість як реалізація права громадянина вільно обирати вид діяльності, не заборонений законом (зокрема такий, що не пов'язаний із виконанням оплачуваної роботи), а також професію та місце роботи відповідно до своїх здібностей і потреб

У науковій літературі також пропонуються розширені та більш деталізовані класифікації. Наприклад, за класифікацією В. Петюха зайнятість поділено за такими ознаками [106, с. 127-129]:

- *форма організації робочого часу*: повна, неповна (видима, невидима, добровільна, вимушена);
- *статус*: первинна, вторинна;
- *характер організації робочих місць і робочого часу*: стандартна, нестандартна;
- *стабільність трудової діяльності*: постійна, тимчасова;
- *форма правового регулювання*: легальна, нелегальна, нерегламентована.

У свою чергу, А. Калиною запропоновано класифікувати зайнятість за: відповідністю нормативній тривалості робочого періоду (повна, неповна – явна, прихована, часткова, тимчасова, сезонна), за наявністю стандартної організації робочого процесу (стандартна, нестандартна – тіньова, кримінальна, нелегальна, неформальна), за ознаками реєстрації (zareєстрована, незareєстрована) [66].

У дослідженнях Е. Лібанової, В. Скуратівського, О. Палія, зайнятість виділено за видами (стандартна, нестандартна), за тривалістю робочого періоду (повна, неповна – часткова, добровільна), за кількістю робочих місць на одну особу (первинна, вторинна), за реєстрацією (zareєстрована, незareєстрована) [121].

У сучасних дослідженнях, зокрема Н. Азьмук [1], все більше уваги приділено вивченню складових *нестандартної зайнятості*, яка набула поширення внаслідок зміни технологічних укладів, а отже, й продуктивних сил і виробничих відносин в економіці. Зокрема наголошується, що нестандартна зайнятість відрізняється нестабільністю трудових відносин, відсутністю постійного робочого місця та регламентованого графіка, широким використанням гнучких режимів праці. Вона передбачає більшу індивідуалізацію трудового процесу та адаптацію умов зайнятості до потреб роботодавця або працівника.

Фактично нестандартна зайнятість – це узагальнюючий термін, що позначає форми трудової діяльності, які не відповідають одному або кільком критеріям стандартної зайнятості, під якою зазвичай розуміють повну зайнятість на умовах безстрокового трудового договору з одним роботодавцем, із гарантованим рівнем соціального захисту працівника.

Згідно з висновками експертів з нестандартних форм зайнятості МОП [197] на міжнародному рівні виокремлено кілька її основних форм:

- тимчасова зайнятість – форма трудових відносин, обмежена заздалегідь визначеним терміном або завершенням конкретного обсягу робіт;
- тимчасова робота через агентство та інші договірні відносини за участю декількох сторін – тристоронні правовідносини, де працівник не має прямого договору з підприємством, на якому фактично працює;

- невизначені трудові відносини – стан правової невизначеності, за якого фактичний статус працівника та зобов'язання сторін не мають чіткої інтерпретації в законодавстві;
- часткова зайнятість – форма зайнятості, за якої тривалість робочого часу є суттєво нижчою за встановлену норму для аналогічних категорій працівників.

В таблиці 1.2 наведено систематизацію підходів до класифікації видів зайнятості населення.

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку чітке розмежування видів і форм зайнятості дедалі більше ускладнюється. Якщо в індустріальну епоху домінуючою була відносно однорідна модель стандартної зайнятості, то в сучасних умовах в межах одного ринку праці, підприємства чи навіть конкретного робочого місця можна спостерігати комбінацію (переплетення) різних форм і видів зайнятості. Таким чином, сучасна структура зайнятості є поліформною: окремі елементи стандартних і нестандартних моделей взаємодіють та утворюють нові, гібридні форми, що поєднують ознаки кількох класифікаційних категорій. Це потребує перегляду традиційних підходів до визначення, аналізу й регулювання зайнятості.

Саме розуміння різноманітності форм і видів зайнятості є значущим підґрунтям для формування та реалізації механізмів регулювання ринку праці в цілому й зайнятості населення зокрема, оскільки деталізує, на які складові може бути спрямований регулюючий вплив держави.

За своєю природою ринок праці не здатен повноцінно функціонувати виключно на засадах саморегулювання. Досягнення більш повної та результативної зайнятості можливе завдяки активній ролі держави, що здійснює перерозподіл фінансових, матеріальних і людських ресурсів у господарській діяльності, стимулює розвиток пріоритетних напрямів науково-технічного прогресу, оптимізує розміщення продуктивних сил, а також реалізує заходи щодо підвищення якості та рівня життя населення.

Таблиця 1.2

Систематизація підходів до класифікації видів зайнятості населення

<i>Ознака класифікації</i>	<i>Вид зайнятості</i>	<i>Ключові характеристики</i>	<i>Автор(и)</i>
За відповідністю нормативній тривалості робочого періоду	повна	робота протягом повного робочого періоду (дня/тижня тощо) з доходом у нормальних для країни (регіону) розмірах	В. Петюх, А. Калина, Е. Лібанова та ін., МОП
	неповна	менше нормативної тривалості; може бути: - добровільна / вимушена - видима / невидима - часткова - тимчасова - сезонна	
За стабільністю трудової діяльності	постійна	відносно стабільне місце роботи	В. Петюх, А. Калина,
	тимчасова	епізодичний або сезонний характер роботи	
За статусом (ієрархією) зайнятості	первинна	основне місце роботи, основне джерело доходу	В. Петюх, Е. Лібанова та ін.
	вторинна	додаткова трудова діяльність водночас із основною	
За ступенем стандартизації трудових відносин	стандартна	стабільне місце роботи, стандартне навантаження, фіксований графік, зареєстрована діяльність	В. Петюх, А. Калина, Е. Лібанова, Н. Азьмук
	нестандартна	нетипові умови (гнучкий графік, часткова зайнятість, сумісництво, дистанційна зайнятість, фріланс, аутстафінг); може бути - зареєстрована - незареєстрована - тимчасова - часткова та ін.	
За формою правового регулювання (юридичним оформленням)	легальна	діяльність регламентована законом і нормативними актами	В. Петюх, А. Калина, Е. Лібанова та ін.
	нелегальна	робота без трудового договору, поза державною статистикою, дискримінаційна для працівника	
	нерегламентована / незареєстрована	діяльність без офіційної реєстрації, тіньова, кримінальна або неформальна	
За суб'єктною структурою правовідносин	двостороння (прямі договори)	працівник має прямий договір з роботодавцем	МОП
	тристоронні (через агентства)	працівник не має прямого договору з роботодавцем	
	невизначені трудові відносини	фактичний статус працівника та зобов'язання сторін не мають чіткої інтерпретації в законодавстві	

складено автором на основі [1; 66; 106; 121; 197]

За визначенням С. Бандура, «головною метою державного регулювання ринку праці має бути активне сприяння розвитку продуктивної зайнятості та формуванню системи інноваційних робочих місць, створення передумов для економії живої й уречевленої праці. І на цій основі – поступове підвищення якості життя та добробуту населення» [2, с. 9-10].

Сукупність інструментів регулювання зайнятості населення, за допомогою яких держава здійснює коригувальний вплив на ключові диспропорції ринку праці, може бути систематизована за такими ознаками: масштабами, способом, типом і змістом впливу, а також за об'єктами регулювання (рис.1.2).

На макрорівні політика зайнятості має носити комплексний характер і бути спрямованою на формування сучасної моделі соціально-трудових відносин у соціально орієнтованій економіці: її стратегічною метою є забезпечення повної зайнятості як необхідної передумови реалізації громадянами права на працю та досягнення високого рівня життя.

Тактичним завданням державної політики зайнятості виступає досягнення збалансованості попиту і пропозиції робочих місць, що можливе лише за умови комплексного підходу до регулювання умов формування та використання робочої сили.

Загалом регулювання зайнятості населення є одним із ключових напрямів соціально-економічної політики держави, спрямованим на забезпечення стабільності ринку праці, зниження безробіття, підвищення якості робочих місць і стимулювання економічного зростання. В Україні державне регулювання зайнятості охоплює формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення, спрямованої на створення умов для повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості, а також забезпечення соціального захисту у разі безробіття відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [110, ст. 1].

У сучасних умовах розвитку економіки важливо враховувати як національні підходи, так і міжнародні стандарти, що формують методологічні орієнтири для країн світу.

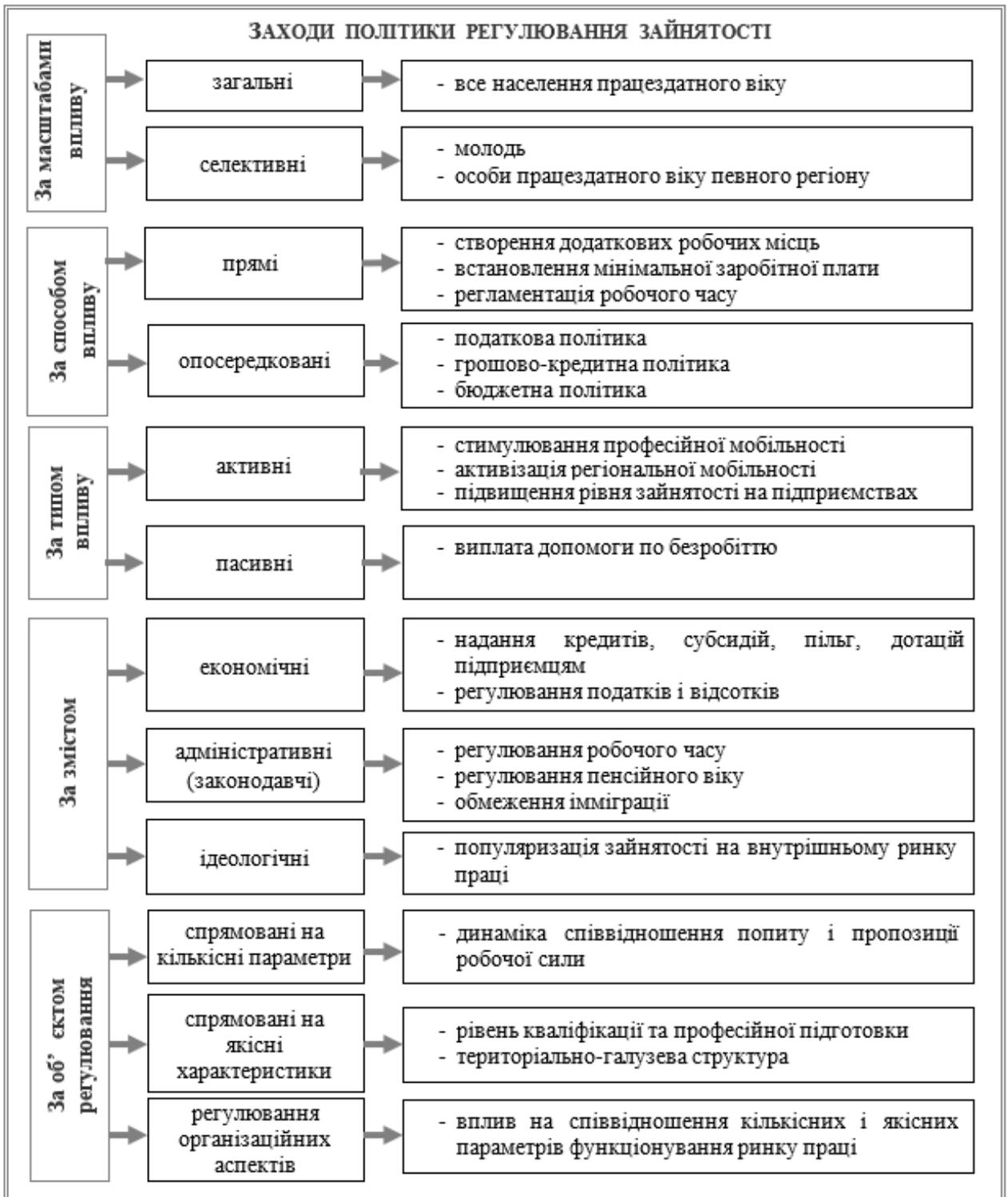


Рис. 1.2. Класифікація заходів регулювання зайнятості

складено автором на основі [10, с. 94]

У цьому контексті показовим є визначення МОП, згідно з яким *національна політика зайнятості (НПЗ)* розглядається як всеосяжна, інтегрована політична рамка, що прагне впливати на зміст економічної, галузевої та соціальної політики. Вона забезпечує загальне, чутливе до гендерних аспектів бачення заходів та

учасників, залучених до сфери зайнятості в певній країні, шляхом узгодження між різними інструментами, механізмами та політиками – включно з макроекономічними, торговельними, фінансовими, промисловими, секторальними та заходами соціального захисту [166].

Фактично національна політика зайнятості є комплексною системою регулювання зайнятості, спрямованою на досягнення стійких та інклюзивних результатів на ринку праці через поєднання економічних і соціальних цілей.

В цілому метою МОП є сприяння зайнятості на основі принципів, закріплених у Конвенції про політику зайнятості № 122 від 1964 р. [73], відповідно до якої держави зобов'язані оголошувати та реалізовувати активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості як основній меті. При цьому підкреслюється необхідність урахування взаємозв'язків між цілями зайнятості й іншими економічними та соціальними пріоритетами з огляду на національні умови розвитку.

Конвенцією визначено три базові принципи політики зайнятості:

- *кількісний* – забезпечення доступності роботи для всіх, хто готовий і бажає працювати);
- *якісний* – створення продуктивної зайнятості;
- *недискримінації* (гарантування рівних можливостей вільного вибору праці незалежно від соціально-демографічних ознак (раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження чи соціального походження).

У 2014 р. Міжнародна конференція праці (МКП) підтвердила необхідність створення комплексних рамок політики зайнятості на основі тристоронніх консультацій, що охоплюють макро-, мезо- та мікрополітичні сфери, які мають значення для пріоритетів країни у сфері зайнятості [166].

Наявність і сформованість національної політики зайнятості виявляється через низку характеристик, до яких належать [166]:

- *розробка політики* – включає інформацію про консультаційні процеси на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також про учасників, залучених до розробки НПЗ;

- *зміст політики* – охоплює цілі політики та стратегічні завдання, а також інформацію про конкретні цільові групи;
- *реалізація політики* – містить визначення планів дій і координаційних механізмів;
- *система моніторингу* – демонструє показники та цілі НПЗ.

Основну інформацію щодо національної політики зайнятості країн МОП збирає з двох основних джерел [166]:

- 1). офіційні національні документи щодо політики зайнятості (інформація про зміст і моніторинг НПЗ);
- 2). експертні оцінки фахівців МОП із питань зайнятості в регіонах (інформація, що стосується процесів розробки та реалізації НПЗ).

Політика зайнятості має бути узгоджена з економічною, соціальною та галузевою політиками країни. МОП рекомендує, щоб усі політики зайнятості були комплексними та інтегрованими. Важливо підкреслити, що не існує універсальної моделі, яка може бути застосована до всіх країн – кожна політика зайнятості має бути індивідуально розроблена та сформована з урахуванням національного контексту та пріоритетів. Вона має ґрунтуватися на всебічному аналізі ситуації з зайнятістю в країні та бути результатом широких дискусій між учасниками, які мають свої обмеження та пріоритети. Ці дискусії мають призвести до створення надійного набору політичних варіантів, які будуть зважені та обрані після ретельного та колегіального розгляду. Таким чином, у контексті своєї інституційної, політичної та політичної структури кожна країна розробляє та реалізує свою політику зайнятості. Підтримка МОП у розробці національної політики зайнятості завжди включає рекомендації щодо її комплексного та інтегрованого характеру, що вимагає загальнодержавного підходу та співпраці між міністерствами, соціальними партнерами та іншими зацікавленими сторонами.

На рис. 1.3 зображено комплексну структуру національної політики зайнятості.



Рис. 1.3. Національна політика зайнятості як комплексна політична рамка для людиноцентричного підходу [140, с. 10]

Перший компонент національної політики зайнятості, що стосується попиту на працю, зосереджений на макроекономічній і структурній політиці, підкреслюючи значущість фіскальної, монетарної та валютної політик, а також розвитку приватного сектору та секторальної політики. Фактично він спрямований на створення сприятливих умов для зайнятості й гідної праці.

Другий компонент, що стосується пропозиції праці, надає пріоритет розвитку навичок та соціальному захисту, охоплюючи політику, яка сприяє підвищенню рівня працевлаштування, зміцненню систем соціального захисту та задоволенню широкого кола соціальних потреб. В основі цієї структури лежать політика та інституції ринку праці, включаючи служби зайнятості, політику оплати праці та механізми соціального діалогу, що забезпечують узгодженість між попитом і пропозицією на ринку праці [140, с. 9].

Важливою складовою розробки національної політики зайнятості є те, що в ній зазвичай інтегрується комплекс міжгалузевих тем, серед яких важливе місце

посідають міжпоколінні переходи (включно з молоддю та працівниками старшого віку), гендерна рівність, підтримка вразливих груп населення (зокрема осіб з інвалідністю та корінних народів), перехід до формальної зайнятості, розвиток «зелених» робочих місць, а також цифровізація та використання штучного інтелекту. Включення цих напрямів забезпечує інклюзивний і сталий підхід до зайнятості.

При цьому протягом останніх років дедалі більшого значення в політиках зайнятості набули цифрові аспекти. МОП фіксує зростання кількості запитів з боку держав-членів щодо практичної підтримки у сфері цифровізації й штучного інтелекту, зокрема в контексті розробки та реалізації політики зайнятості. Оскільки цифровізація та штучний інтелект вважаються міжгалузевою темою (рис. 1.3), їх вплив поширюється на всі складові національної політики зайнятості: попит, пропозицію, політику та інституції ринку праці.

Таким чином, у міжнародній практиці національна політика зайнятості розглядається як пріоритетна складова державного регулювання, що здатна визначати спрямованість та узгодженість інших політик у країні. Саме вона визнається центральним елементом комплексної політичної рамки, що забезпечує системний взаємозв'язок між економічною, промисловою, інноваційною, соціальною, міграційною, гендерною та освітньою політиками. Такий акцент є проявом людиноцентричного підходу найвищого рівня та затвердженням соціально-економічного вектору розвитку, що передбачає поєднання економічної ефективності з принципами соціальної справедливості, рівності можливостей та гідної праці. При цьому сфера зайнятості є динамічною та перебуває у стані постійних змін, спричинених цифровими модифікаціями, змінами структури економіки, зростанням ролі знань, демографічними процесами, посиленням міграції, екологічними вимогами та новими формами організації праці. Отже, можна стверджувати, що сучасна зайнятість у глобальному вимірі зазнає трансформацій. Це зумовлює необхідність дослідження концептуального змісту процесу трансформації та його проявів у соціально-економічній сфері, зокрема стосовно зайнятості.

1.2. Ідентифікація процесу трансформації та його проявів в сфері зайнятості населення

Дефініція «трансформація» найбільшого поширення набула у другій половині ХХ ст. переважно для характеристики новітніх процесів, насамперед пов'язаних із радикальними структурними змінами національних економік, зумовлених розвитком постіндустріального суспільства та глибокими змінами у економічних відносинах [42, с. 126].

Детальне дослідження теорії трансформацій економічних відносин у постіндустріальному суспільстві, їх внутрішнього змісту та зовнішніх форм прояву є необхідним для уточнення й прогнозування соціально-економічного розвитку та виокремлення тенденцій розвитку економіки знань у системі науково-технологічних трансформацій [109].

В економічній науці поняття «трансформація» традиційно визначалось як процес подолання вагомих елементів старого порядку та формування якісно нового стану економічної системи [42, с. 126].

Відповідно до наукової позиції Ю. Шайгородського, «поняття «трансформація» є нейтральним стосовно оцінки динаміки суспільного процесу, ... воно дає змогу аналізувати не тільки прогресивні його тенденції, але й увесь спектр тенденцій соціальних змін, які можуть бути прогресивними і регресивними, революційними й еволюційними, зворотними та незворотними, цілеспрямованими та стихійними, системними і частковими тощо» [129]. Важливо зазначити наявність деталізації, що «поняття «трансформація» доцільно застосовувати й тоді, коли характер та спрямування процесу соціальних змін ще не набувають достатньої визначеності, коли суспільство перебуває «на переломі», у стані переходу від одного суспільно-політичного устрою до іншого» [129]. Фактично мова йде про те, що «трансформація» зосереджує увагу на самокерованому й саморегульованому характері змін і спрямовує зусилля на аналіз комплексу детермінаційних чинників таких змін.

У сучасному науковому дискурсі категорія «трансформація» в економічному контексті розглядається як багаторівневе й багатоаспектне явище. На основі

аналізу наукових підходів різних науковців щодо визначення змісту категорії «трансформація» (табл. 1.3) можна виокремити низку ключових характеристик трансформаційних процесів у контексті економічного розвитку.

По-перше, трансформація трактується як *якісна зміна економічної системи*, що супроводжується переформатуванням її структурних елементів, функцій, інституцій та механізмів (Г. Грищенко [39], О. Громико [42], Н. Петришина [103]). Зміни охоплюють як кількісні, так і якісні аспекти функціонування економіки, засвідчуючи її перехід на новий рівень організації.

По-друге, трансформаційні процеси розглядаються як *системні й закономірні*, тобто такі, що стосуються всіх рівнів економічної системи – від мікроекономічного до макроекономічного, з відповідними наслідками для соціальної сфери (С. Івашина, О. Івашина [61], Н. Гражевська [38]). У цьому контексті трансформація є еволюційним або революційним процесом, що відображає прагнення до формування нової моделі економічного розвитку.

По-третє, низка авторів акцентує увагу на *інноваційній природі трансформацій*, зокрема у формі радикальних перетворень, пов'язаних із впровадженням технологій, нових ідей та управлінських практик (Е. Тоффлер [123], Й. Шумпетер [132]). Такі зміни часто мають дестабілізуючий характер і супроводжуються креативною руйнацією попередніх форм і моделей.

По-четверте, трансформація в економіці розглядається як *результат взаємодії об'єктивних і суб'єктивних чинників*, зокрема зовнішніх впливів (глобалізаційних, технологічних) і внутрішніх політичних й інституційних імпульсів (І. Корнух, А. Турило [125], Дж. Стігліц [198]). Важливою є також роль державного регулювання, що може відігравати як стримуючу, так і стимулюючу функцію у перебігу трансформацій.

По-п'яте, трансформація розглядається як *постійна риса національних економік*, що забезпечує їхню адаптацію до мінливих умов розвитку (І. Маркович [80]). Такий підхід особливо релевантним є для країн, що перебувають у перехідному або кризовому стані, оскільки дозволяє усвідомити процеси перебудови економічних механізмів як закономірну реакцію на зовнішні виклики.

Таблиця 1.3

Систематизація наукових поглядів щодо визначення дефініції «трансформація» в контексті економічного розвитку*

Науковий підхід, визначення	Автор(и)
ТРАНСФОРМАЦІЯ як якісна зміна економічної системи	
...якісні перетворення економічної системи, її вихід за межі стабільного функціонування і перехід у стан нерівноваги, кількісних і якісних змін різної інтенсивності та спрямованості; передбачає зміну компонентів, параметрів, пропорцій, зв'язків економічної системи, що, накопичуючись, зумовлюють її перехід в новий якісний стан; завдяки Т. система виходить на інший рівень функціонування, раніше недоступний і неможливий для неї, змінюючи при цьому свою організацію	Г. Грищенко [39, с. 359]
... процес якісних та кількісних перетворень у системі, зміни у її формі та змістові, адекватні історичним етапам розвитку суспільства	О. Громяко [42, с. 130]
... процес перетворення однієї економічної системи на іншу, що супроводжується відмиранням одних елементів, рис, властивостей і появою інших	Б. Гаврилишин [54, с. 687]
... якісні перетворення системи, вихід економічної системи за межі стабільного функціонування та перехід у стан нерівноваги, кількісних і якісних змін різної інтенсивності та спрямованості	Н. Петришина [103, с. 32]
ТРАНСФОРМАЦІЯ як закономірний процес	
... процес еволюції, що відбувається шляхом спонтанного відбору ефективних інституцій, які сприяють формуванню досконалої моделі ринкової економіки	Н. Гражевська [38, с. 76]
... процес, що послідовно та безперервно здійснюється на всіх рівнях економічної системи – глибинні перетворення, що зумовлені змінами технології та відбуваються на рівні економічних відносин, інститутів економічної та соціальної сфери	О. Івашина, С. Івашина [61, с. 310]
ТРАНСФОРМАЦІЯ як складова інноваційних перетворень	
... креативне руйнування, що супроводжується радикальними інноваціями	Й. Шумпетер [132]
... перетворення, різнобічні бурхливі події, зміни, поштовхи в нову систему, які є не продовженням розвитку в поточному напрямку, а радикальними змінами, що, можливо, заперечують попередній досвід	Е. Тоффлер [123]
ТРАНСФОРМАЦІЯ як результат взаємодії об'єктивних і суб'єктивних чинників	
... економічна категорія, яка пов'язана з економічною сферою, притаманна різним рівням господарювання, відображає складний процес, що здійснюється одночасно в просторі і часі, відбувається під впливом об'єктивних та суб'єктивних чинників і ключовою ознакою якого є сукупність змін, які в кінцевому підсумку призводять до нового економічного стану, нових економічних результатів та постановки нових економічних цілей та завдань	О. Корнух, А. Турило [125, с. 190]
... перехідні процеси, що неминуче тягнуть за собою колективні дії, які можуть мати місце як у межах державного регулювання, так і поза ним, як на національному, так і на локальному рівні	Дж. Стігліц [198]
ТРАНСФОРМАЦІЯ як постійна риса національних економік	
іманентна особливістю національних економік, яка відбувається постійно і є явищем безперервної зміни форми; як момент кардинальних перетворень, у результаті яких структура, ознаки, система взаємозв'язків змінюються повністю	І. Маркович [80]

* систематизовано автором на основі [38; 39; 42; 54; 61; 80; 103; 123; 125; 132; 198]

Таким чином, узагальнюючи висновки науковців, можна зробити висновок, що економічна трансформація – це складний, багаторівневий процес переформатування економічної системи, зумовлений як внутрішніми потребами модернізації, так і глобальними тенденціями розвитку, що змінює не лише функціональні механізми, а й самі засади економічного управління. В умовах постіндустріального розвитку трансформаційні процеси набувають особливої динаміки, що актуалізує потребу у більш глибокому осмисленні ролі держави як регулюючого суб'єкта в економіці.

У контексті загальноекономічних трансформацій, що охоплюють глибокі інституційні, структурні та функціональні зрушення, особливого значення набуває вивчення змін у сфері зайнятості як одного з ключових індикаторів соціально-економічної динаміки. Ринок праці є чутливим до економічних трансформацій індикатором, оскільки саме тут відображаються зміни в технологічному укладі, структурі виробництва, потребах бізнесу, поведінці роботодавців і працівників, а також у державній політиці.

У наукових дослідженнях початку XXI ст. трансформація ринку праці розглядалась переважно як етап становлення ринкової економіки. Так, у наукових роботах В. Брича трансформацію ринку праці визначено як «процес ринкових перетворень у сфері праці, що призводить до відмирання застарілих і формування більш сучасних соціально-трудова відносин на основі реформування адміністративно-командних підходів і структур у сфері зайнятості та впровадження ринкових механізмів реалізації трудового потенціалу особистості» [8, с. 13]. Вбачається, що автор зосереджується саме на змісті соціально-трудова відносин і сфері зайнятості, хоча структура ринку праці є більш різноманітною, а його трансформація не має обмежуватись лише переходом до ринкової економіки.

Окрім того, теза, «що в кінцевому результаті трансформація ринку праці має конструктивну спрямованість на поліпшення життєвого рівня населення та оптимізацію суспільних відносин у сфері праці» [8, с. 27] акцентує увагу тільки на позитивних змінах, не враховуючи ймовірні деструктивні прояви перетворень на

ринку праці – підвищення рівня безробіття, поглиблення дисбалансу між попитом і пропозицією праці тощо.

У наукових здобутках Л. Ільч підкреслено, що «структурна трансформація ринку праці є загальною формою розвитку ринку праці, що охоплює всі соціально-економічні передумови його функціонування і характеризується як постійними переходами від стійкого до нестійкого стану (й навпаки), так і еволюційними та революційними перетвореннями елементів його структури та їх взаємозв'язків у єдності» [62, с. 292].

Крім того, обґрунтовано, що «трансформація ринку праці на сучасному етапі його розвитку зумовлена необхідністю модернізації економіки та всієї структури ринку праці з урахуванням глобальних тенденцій суспільного поділу праці. Водночас найважливішими об'єктом структурної трансформації ринку праці є робоча сила в кількісному та якісному вимірюванні, умови її формування, розвитку, реалізації та відтворення» [62, с. 287]. Тобто увагу зосереджено на тому, що глобалізаційні чинники виступають провідними детермінантами сучасних трансформацій ринку праці в цілому та сфери зайнятості, зокрема.

Кількісні й якісні наслідки трансформації характеризують сукупність змін, зокрема: змісту та характеру праці, попиту і пропозиції праці, професійно-кваліфікаційної (не)відповідності робочої сили потребам економіки, співіснування й інтеграції нових соціально-трудових відносин із попередніми, ефективності інституційного забезпечення, які можливо оцінити тільки після закінчення процесів їх видозміни [62, с. 288]. Хоча зазначені наслідки трансформації розглядались авторкою в контексті ринку праці, вони повною мірою характеризують саме сферу зайнятості населення.

Результати аналізу наукових досліджень українських науковців-економістів останнього десятиріччя демонструють, що сучасні автори розглядають трансформацію ринку праці та зайнятості переважно в контексті цифрової трансформації – трактуючи її як «перетворення аналогових (іноді електронних) продуктів, процесів і бізнес-моделей, які базуються на ефективному використанні цифрових технологій» [126].

Зокрема, у дослідженнях С. Туль обґрунтовано, що драйвером трансформації сфери зайнятості в різних країнах світу виступає цифровізація [124; 195]. Зазначено, що «трансформація ринку праці передбачає швидке зростання кількості електронних бірж праці та платформ онлайн-зайнятості, які формують єдиний світовий ринок праці», а об'єктом трансформації стає не лише чисельність зайнятих, але й їх якісні характеристики, організаційні форми праці й механізми взаємодії [124, с. 50-51].

У своїх дослідженнях Н. Азьмук, обґрунтовуючи шляхи й стратегії адаптації зайнятості до новітніх глобальних викликів, дотримується висновку, що «перехід від індустріальної до цифрової економіки та прискорений розвиток інформаційно-комунікаційних технологій визначають процеси трансформації ринку праці, зміни змісту та характеру праці» [1].

Подібні акценти присутні й у інших дослідженнях: зокрема І. Петрова, О. Балака, Г. Качан [104] обґрунтовують закономірність утворення цифрової зайнятості як характерну особливість цифрової економіки; Т. Обелець аналізує сучасні тенденції трансформації ринку праці через вплив технологічного прогресу на трансформацію професійної структури зайнятості [94], В. Круглов досліджує державну політику трансформації ринку праці в контексті викликів цифрової епохи [75] та ін.

Фактично, у сучасному світі зміст трансформації ринку праці в цілому та зайнятості, зокрема, набув нових ключових характеристик, серед яких домінує вплив цифровізації (що водночас є каталізатором глобалізації). Експоненціальне зростання використання інформаційно-комунікаційних технологій, цифрових платформ, аналітичних інструментів та автоматизації не лише перетворює традиційні підходи до організації праці, а й змінює структуру попиту та пропозиції робочої сили, механізми її залучення, мобільності та відтворення.

Значною мірою, згідно з результатами наукових досліджень Н. Азьмук, трансформація зайнятості обумовлена, зміною технологічних укладів, а отже зміною продуктивних сил і виробничих відносин в економіці [1, с. 28]. Тобто саме технологічним прогресом значною мірою обумовлений перехід від стандартних до

нестандартних форм зайнятості, зокрема через впровадження цифрових технологій, автоматизацію та глобалізацію економіки. Якщо стандартна зайнятість була домінуючою в індустріальну епоху (III-IV технологічні уклади) і забезпечувала стабільність та чітку регламентацію трудових відносин, то у V-VI технологічних укладах зростає роль гнучких і нестандартних моделей праці. Це відповідає вимогам сучасного ринку, але водночас підвищує ризики нестабільності доходів і соціальної незахищеності працівників (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Взаємозв'язок між технологічними укладами та трансформацією форм зайнятості
[1, с. 29]

<i>Елемент</i>	<i>Стандартна зайнятість</i>	<i>Нестандартна зайнятість</i>
Тип виробництва товарів / надання послуг	Масове виробництво стандартизованих товарів або надання типових послуг	Одиничне, дрібносерійне виробництво, індивідуалізоване надання послуг
Технологічний уклад	III – IV	V – VI
Засоби виробництва	Належать роботодавцю, який забезпечує стабільне місце роботи, засоби праці та повний соціальний пакет для найманих працівників, чіткий розподіл трудових обов'язків	Повністю або частково належить працівнику, використовується за необхідності; відсутність постійного робочого місця та повного соціального пакета
Управлінська організаційна структура	Жорстка вертикальна ієрархія: лінійні, функціональні та штабні підрозділи, чітка підпорядкованість, складна система управління	Пласка або гнучка структура; мінімальна кількість рівнів управління; переважно внутрішньофірмова, динамічна організація
Поділ праці	Вертикальний і горизонтальний	Скорочення ієрархічності, орієнтація на спільне виконання завдань, розширення функціоналу працівника
Час роботи	Повний робочий день (тиждень)	Гнучкий графік, неповний робочий час, сезонна, тимчасова або проектна робота, не завжди регламентована законодавством

Таким чином, узагальнення результатів наукових досліджень дозволяє дійти висновку, що трансформація зайнятості населення значною мірою обумовлена впливом зовнішніх (глобальних) чинників – зокрема, глобалізації, цифровізації,

технологічного прогресу тощо – комплексний вплив яких формує загальносвітові тренди розвитку ринків праці.

При цьому варто зазначити, що конкретні прояви трансформації зайнятості в кожній країні зумовлюються поєднанням глобальних чинників із системою внутрішніх, локальних детермінант, що відображають специфіку національного соціально-економічного розвитку. Це дозволяє розглядати трансформацію зайнятості як багатовимірний процес.

Внутрішні чинники можна згрупувати за кількома основними групами.

Соціально-економічні чинники трансформації зайнятості охоплюють сукупність економічних умов функціонування ринку праці та інституцій, що визначають попит і пропозицію робочої сили, якість зайнятості та можливості адаптації працівників до структурних змін. рівень доходів і соціальної захищеності населення. Ця група формує базові параметри використання трудового потенціалу та рівень соціальної захищеності населення в умовах економічних перетворень.

Демографічні чинники (чисельність і вікова структура населення, рівні народжуваності та смертності, процеси старіння і гендерна структура робочої сили) визначають кількісні та якісні характеристики пропозиції робочої сили. Демографічні зрушення безпосередньо впливають на масштаби економічної активності населення довгостроковий потенціал трудових ресурсного забезпечення національної економіки.

Міграційні чинники визначають динаміку трудового потенціалу через зовнішні та внутрішні переміщення населення. Вони охоплюють інтенсивність трудової еміграції, масштаби внутрішнього переміщення осіб, процеси «відтоку мізків» та потенціал реміграції. Ці чинники не лише змінюють пропозицію на локальних ринках праці, а й трансформують структуру зайнятості через інтеграцію громадян у глобальні цифрові платформи та формування транснаціональних трудових стратегій.

Безпеково-політичні чинники набувають особливої значущості в умовах політичної нестабільності, збройних конфліктів, воєнних дій та інших кризових явищ. Вони безпосередньо впливають на територіальну мобільність робочої сили,

масштаби вимушеної міграції, деформацію регіональних ринків праці, руйнування виробничої й соціальної інфраструктури, а також на зміну форм зайнятості, зокрема через зростання дистанційної, тимчасової та неформальної праці.

Слід наголосити, що взаємодія зазначених чинників має синергетичний характер: їх поєднання формує унікальну конфігурацію трансформації зайнятості в кожній країні. За однакових глобальних викликів (цифровізація, автоматизація праці тощо) прояви у сфері зайнятості можуть значно відрізнятись залежно від рівня економічного розвитку, демографічної ситуації, інституційного середовища та безпекового контексту. Таким чином, трансформація зайнятості населення постає як результат комплексного впливу глобальних і локальних чинників, у межах якого глобальні процеси задають загальний вектор змін, а внутрішні умови визначають конкретні форми, масштаби та соціально-економічні наслідки використання робочої сили.

Виходячи з того, що трансформація зайнятості є багатовимірним процесом, зумовленим одночасною дією зовнішніх і внутрішніх чинників, сучасні прояви трансформації зайнятості доцільно розглядати через сукупність змін, які можна класифікувати за кількома взаємопов'язаними вимірами, що відображають глибину та спрямованість трансформаційних процесів у сфері використання робочої сили. До них належать: характер змін, форми організації праці, технологічний вимір, соціально-інституційні наслідки, структурні зрушення, напрям впливу. Детальну *класифікацію проявів трансформації зайнятості* наведено на рис. 1.4.

Разом із тим, незмінними залишаються підходи до ідентифікації видів трансформацій за природою їх перебігу. У науковій літературі поширеним є поділ трансформацій на еволюційні та революційні, який дозволяє визначати глибину структурних перетворень.

Зокрема, *еволюційна трансформація* на ринку праці передбачає «процес кількісно-якісних змін окремих елементів його структури. *Революційна трансформація* відбувається за умови поступового накопичення попередніх еволюційних зрушень, що зумовлюють докорінну зміну всіх компонентів ринку

праці та його перехід на новий якісний рівень, який відповідає новим умовам соціально-економічного розвитку. Революційні структурні трансформації ринку праці, як правило, мають не лише об'єктивний, а й суб'єктивний характер, оскільки характеризуються необхідністю переходу до нової моделі розвитку ринку праці» [62, с. 288].

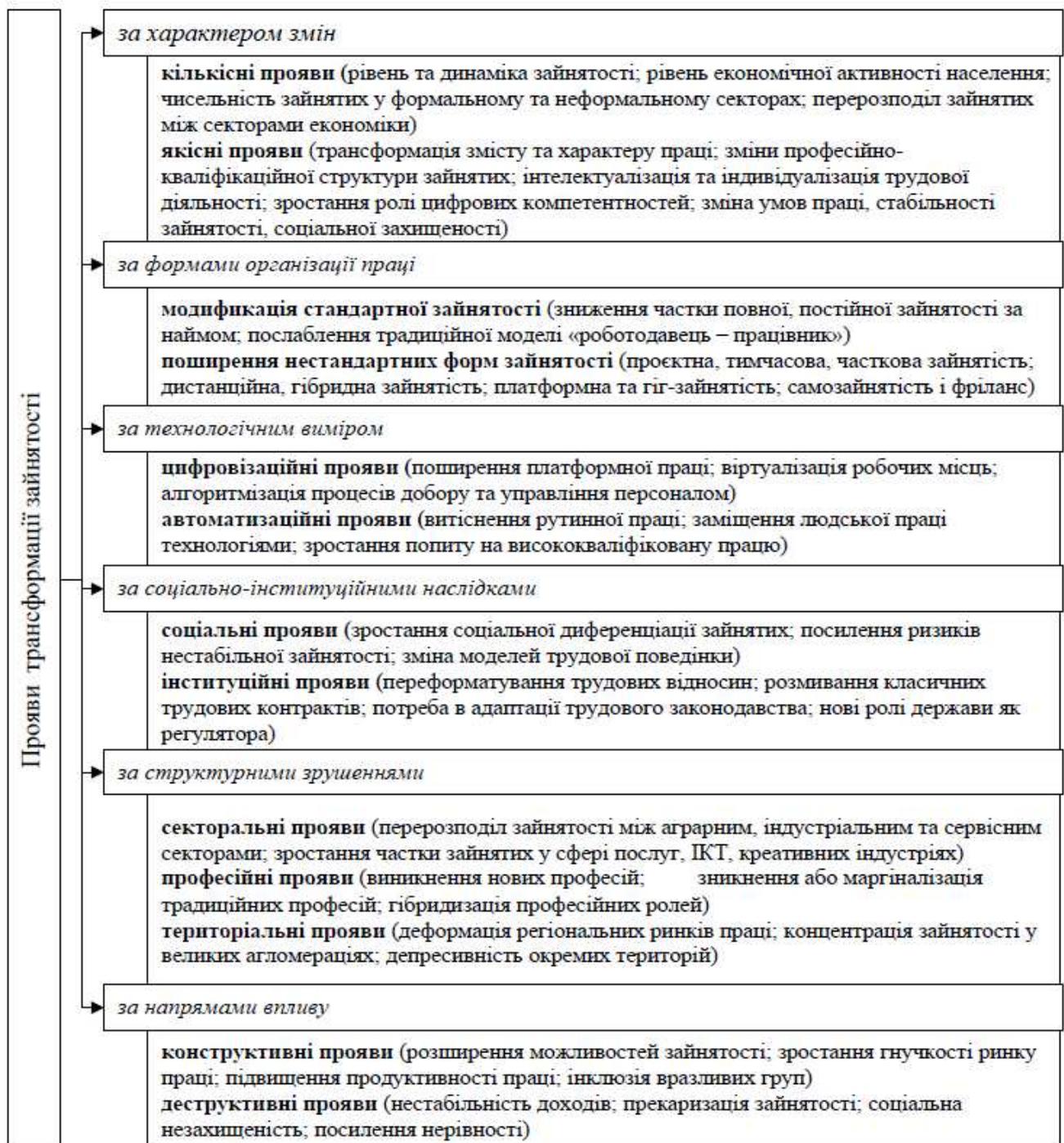


Рис. 1.4. Класифікація проявів трансформації зайнятості

систематизовано автором на основі [41; 63; 71]

Цей підхід до розмежування видів трансформації є доречним і для аналізу зайнятості – як ключової підсистеми ринку праці. Врахування природи трансформації зайнятості дозволяє виявити усталені й нові тенденції, що зумовлені не лише технологічним прогресом, цифровізацією та глобалізаційними чинниками, а й соціально-демографічними, економічними зрушеннями, безпеково-політичними аспектами.

Відповідно, доцільним є формування узагальненої класифікації трансформації зайнятості населення, що має спиратись, з одного боку, на вже усталені підходи до типологізації трансформацій ринку, а з іншого – враховувати специфіку саме сфери зайнятості як феномену, що відображає зміни у структурі, формах, умовах і характеристиках праці.

У цьому контексті запропоновано деталізовану класифікацію видів трансформації зайнятості (табл. 1.5), що передбачає виокремлення комплексу ознак трансформаційних змін за ключовими характеристиками: за природою процесу, за характером керованості, за напрямом розвитку, за тривалістю, за якісним змістом, за спрямованістю розвитку, за динамікою змін, а також за функціональним змістом. Такий підхід дозволяє не лише систематизувати зміни, що відбуваються в системі зайнятості, а й сформуванню підґрунтя для подальшого аналізу їх соціально-економічних наслідків та вибору інструментів регулювання.

Зважаючи на те, що трансформаційні перетворення у науковій літературі трактуються переважно за ієрархією (їх певні характеристики, імпульси й наслідки тісно пов'язані з предметом трансформації в соціально-економічному просторі), і зайнятість населення в структурі ринку праці є не просто ключовою складовою, а й індикатором глибини, спрямованості та ефективності трансформацій, аналіз змісту структурних трансформацій ринку праці в дослідженнях В. Брича, Л. Ільч [9, с. 80; 62, с. 288] дозволяє адаптувати і деталізувати підходи щодо визначення рівнів трансформацій зайнятості.

Таблиця 1.5

Класифікація видів трансформації зайнятості *

<i>Критерій класифікації</i>	<i>Види трансформації</i>	<i>Характеристика</i>	<i>Змістовні складові</i>
<i>За природою процесу</i>	революційна	швидкі, радикальні зміни ринку праці під впливом криз, воєн, різких соціально-економічних зрушень	стрімке витіснення професій, наприклад, через ІІІ та автоматизацією у сфері обслуговування
	еволюційна (реформаторська)	поступові, поетапні зміни, що реалізуються через реформи та інституційні перетворення	вдосконалення та поглиблення існуючих навичок, поступове зростання гібридних форм праці тощо
<i>За характером керованості</i>	стихійна (невпорядкована)	формується під впливом неконтрольованих чинників (кризи, міграційні шоки, війни)	у більшості країн – ринок формує запити на нові навички
	планомірна (впорядкована)	реалізується через державну політику, стратегії та регуляторні механізми	у провідних державах – є впорядкованою через національні стратегії цифровізації ринку праці
<i>За напрямом розвитку</i>	лінійна (одновекторна)	зміни відбуваються в одному домінуючому напрямі	характерна для окремих галузей (наприклад, ІТ)
	багатовекторна	поєднання кількох напрямів трансформації одночасно	перерозподіл робочої сили між секторами
	всєбічна	комплексні зміни, що охоплюють усі елементи ринку праці	впливає на всі сфери, від освіти до послуг
<i>За тривалістю</i>	короткострокова	триває до 2–3 роки	адаптація до кризи або війни
	середньострокова	триває 5–10 років	зміни в системних підходах реалізації
	довгострокова	триває понад 10 років	формування для нового покоління умов зайнятості, компетентностей тощо
<i>За якісним змістом</i>	конструктивна	сприяє підвищенню ефективності та стійкості ринку праці	поширення нових форми гідної праці, нових професій та ін.
	деструктивна	призводить до деградації структур і інституцій ринку праці	відсутність зайнятості (безробіття), викликана змінами – автоматизацією, війною тощо
<i>За спрямованістю розвитку</i>	перспективна	орієнтована на формування майбутніх конкурентних переваг	розвиток нових форм праці та зайнятості (фріланс, віддалена робота тощо)
	ретроспективна	спрямована на відновлення або повернення до попередніх станів	повернення до традиційної праці та зайнятості у зв'язку з нестабільністю або втратами інфраструктури
<i>За динамікою змін</i>	дискретна (імпульсивна)	нерівномірні, стрибкоподібні зміни	як реакція на технологічні прориви (наприклад, поширення ІІІ)
	ритмічна (рівномірна)	плавні, стабільні трансформаційні процеси	у стабільних умовах
	циклічна (хвилеподібна)	зміни відбуваються хвилеподібно відповідно до економічних циклів	кризові хвилі (економіка – війна – відновлення)
<i>За функціональним змістом (характером соціально-економічних змін)</i>	модифікаційна	зміна структурних відносин	зміна галузевої структури, професійного складу зайнятих
	регулятивна	зміна функціональних відносин	трансформація відносин і механізмів регулювання – інституцій, політики зайнятості
	корелятивна	зміна функціональних станів	зміна співвідношення попиту й пропозиції, рівня безробіття
	стабілізаційна	зміна динамічних ситуацій	корекція з метою досягнення рівноваги та зниження соціальних ризиків
	адаптаційна	зміна динамічних умов	приспособування до нових умов (глобалізація цифровізація, міграція тощо)

* складено автором на основі [9, с. 80]

В цілому доцільно виділити чотири рівні структурних трансформацій зайнятості: локальний, регіональний, національний і глобальний (табл. 1.6), що формуються під впливом як внутрішніх змін, так і глобальних викликів сучасної економіки.

Таблиця 1.6

Рівні структурних трансформацій зайнятості

<i>Рівень</i>	<i>Характеристики</i>	<i>Обґрунтування</i>
<i>1. Локальний (індивід, підприємство, організація)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - гнучкі форми зайнятості (фріланс, дистанційна робота, гібридні моделі) - автоматизація рутинних завдань - попит на цифрові навички - розмивання меж між зайнятістю і самозайнятістю 	вплив цифрових технологій безпосередньо змінює трудову поведінку працівників та внутрішні практики підприємств
<i>2. Регіональний (область, ОТГ, місто/село)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - дисбаланси між урбанізованими й сільськими територіями - міграція в межах країни через нерівномірний попит на працю - розвиток регіональних кластерів (технологічних, логістичних тощо) 	асиметрія трансформації пов'язана з економічними умовами, цифровою інфраструктурою та політикою зайнятості на регіональному рівні
<i>3. Національний (держава, національна економіка)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - зміна галузевої структури зайнятості (скорочення промисловості, зростання ІТ, послуг) - політика сприяння підвищенню кваліфікації та перекваліфікації населення - правове регулювання нових форматів праці 	держава відповідає на трансформаційні виклики через модернізацію інституцій, освіти та регуляторної бази
<i>4. Глобальний (інтеграція у світовий ринок праці)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - платформи глобальної зайнятості - транснаціональна конкуренція за робочі місця - міграція висококваліфікованих працівників, релокація 	глобалізація та цифрова мобільність зумовлюють появу єдиного цифрового ринку праці та посилюють конкуренцію між працівниками різних країн

складено автором на основі [62 с. 288]

Перший – локальний – рівень охоплює зміни зайнятості на мікроекономічному рівні – індивідуальному й організаційному: трансформація трудової поведінки окремих працівників; адаптація до нових технологій та нових форматів роботи; зміна індивідуальних кар'єрних траєкторій, практик професійного розвитку; поява нестандартних форм зайнятості (гіг-праця, фріланс, віддалена робота); зростання попиту на нові компетентності в межах малого бізнесу та окремих територіальних громад.

Другий – регіональний – рівень трансформації зайнятості охоплює: дисбаланс між попитом і пропозицією праці в регіональному розрізі; міграційні зрушення, в тому числі внутрішні переміщення робочої сили; нерівномірність розвитку цифрової інфраструктури, що впливає на можливості доступу до сучасних форм зайнятості; диференціацію регіональних програм працевлаштування та перепідготовки.

Третій – національний – рівень трансформації характеризує зміни зайнятості на макроекономічному рівні: визначення державних пріоритетів соціально-економічного розвитку; оновлення трудового законодавства, системи соціального захисту, політики регулювання зайнятості; наявність ефектів цифровізації публічних сервісів зайнятості; реагування на структурні кризи, економічні спади, воєнні та соціальні потрясіння (зокрема – масове безробіття, релокацію бізнесів, зміну профілю попиту на кваліфікації).

Четвертий – глобальний – рівень трансформації зайнятості охоплює: впливи глобальних трендів (індустрія 4.0, автоматизація, роботизація, «зелений перехід»); трансформацію зайнятості під впливом транснаціональних ринків праці, платформ міжнародного працевлаштування; формування глобальних стандартів цифрових професій і гнучких форм праці; посилення конкуренції за людський капітал між країнами та міграційний перерозподіл робочої сили.

Таким чином, трансформація зайнятості розгортається багаторівнево – від мікропрактик праці окремої людини до глобальних структурних зрушень, характеризуючи ієрархічну та системну природу змін, що охоплюють як локальні робочі місця, так і глобальні тенденції організації праці. Розуміння цих рівнів є вкрай важливим для формування ефективної, адаптивної, прогностично орієнтованої політики зайнятості, здатної відповідати викликам розвитку економіки.

Вивчення структурних трансформацій ринку праці на всіх рівнях неможливе без урахування чинника людини як активного учасника економічного відтворення, що саме складається із множини трансформацій, які базуються на людській діяльності, протиріччях інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин та процесах цілеспрямованої праці [62, с. 288-289].

Окрім рівнів, важливим є розуміння етапізаційного підходу до визначення складових процесу трансформації зайнятості. У роботах Л. Боярчук [7],

С. Пасієкої, М. Біл, М. Дмитренко, В. Красномовець [194] запропоновано чотири етапи трансформації зайнятості (рис. 1.5):

- *безпосередня трансформація* – фіксує початкові зміни у структурі зайнятості, пов'язані з зовнішнім тиском – технологічним, інституційним, політичним тощо;
- *інтерформація* (проміжний (нестабільний) стан) – характеризується взаємопроникненням традиційних і новітніх форм зайнятості, гібридизацією зайнятості (наприклад, поєднання фрілансу з класичними формами найму);
- *інтоформація* (усталений (інтегрований) стан) – передбачає внутрішню переорганізацію системи зайнятості, коли нові підходи стають домінантними у трудових відносинах;
- *посттрансформація* – завершальна стадія, що знаменує перехід до нової моделі зайнятості, яка відповідає зміненим умовам функціонування економіки.



Рис. 1.5. Основні етапи трансформації зайнятості [7; 194]

Також виділяють інтегральну типологію соціально-економічної трансформації зайнятості за механізмом перетворень, що передбачає наступні типи [9, с. 81]:

1). *Ліберальний*, якому відповідає м'який градуалістичний механізм трансформації, що характеризується поступовим подоланням існуючих деформацій на ринку праці.

2). *Радикальний*, якому відповідає жорсткий «шоковий» механізм трансформації з радикальними підходами до вирішення існуючих проблем в сфері трудових відносин.

3). *Інтегральний*, якому відповідає збалансований «органічний» механізм трансформації з характерними поєднаннями стимулюючих та жорстких методів регулювання ринку праці.

Отже, трансформація зайнятості як досліджувана детермінанта може мати різні рівні реалізації, прояви, види, типи й етапи внаслідок впливу комплексу чинників. Враховуючи підходи до визначення основних складових цієї категорії, може бути запропоновано її авторське визначення: *трансформацію зайнятості* можна розуміти як багаторівневий та динамічний процес кількісних і якісних змін у формах, структурі, змісті та умовах реалізації праці, що відбувається під впливом взаємодії комплексу чинників, які призводять до якісно іншого стану функціонування системи та зумовлюють перегляд моделей використання робочої сили, соціально-трудова відносин і механізмів державного регулювання.

При цьому необхідно пам'ятати, що вплив чинників, що зумовлюють трансформацію зайнятості, може бути різним за спрямованістю та інтенсивністю. На рис. 1.5 наведено концептуальний підхід до визначення складових трансформації зайнятості.

Крім того, доцільним є виокремлення поняття «трансформаційна зайнятість» як особливого стану зайнятості, що формується на етапі поєднання еволюційних і революційних змін та відображає перехідний характер розвитку ринку праці під впливом комплексних соціально-економічних трансформацій.

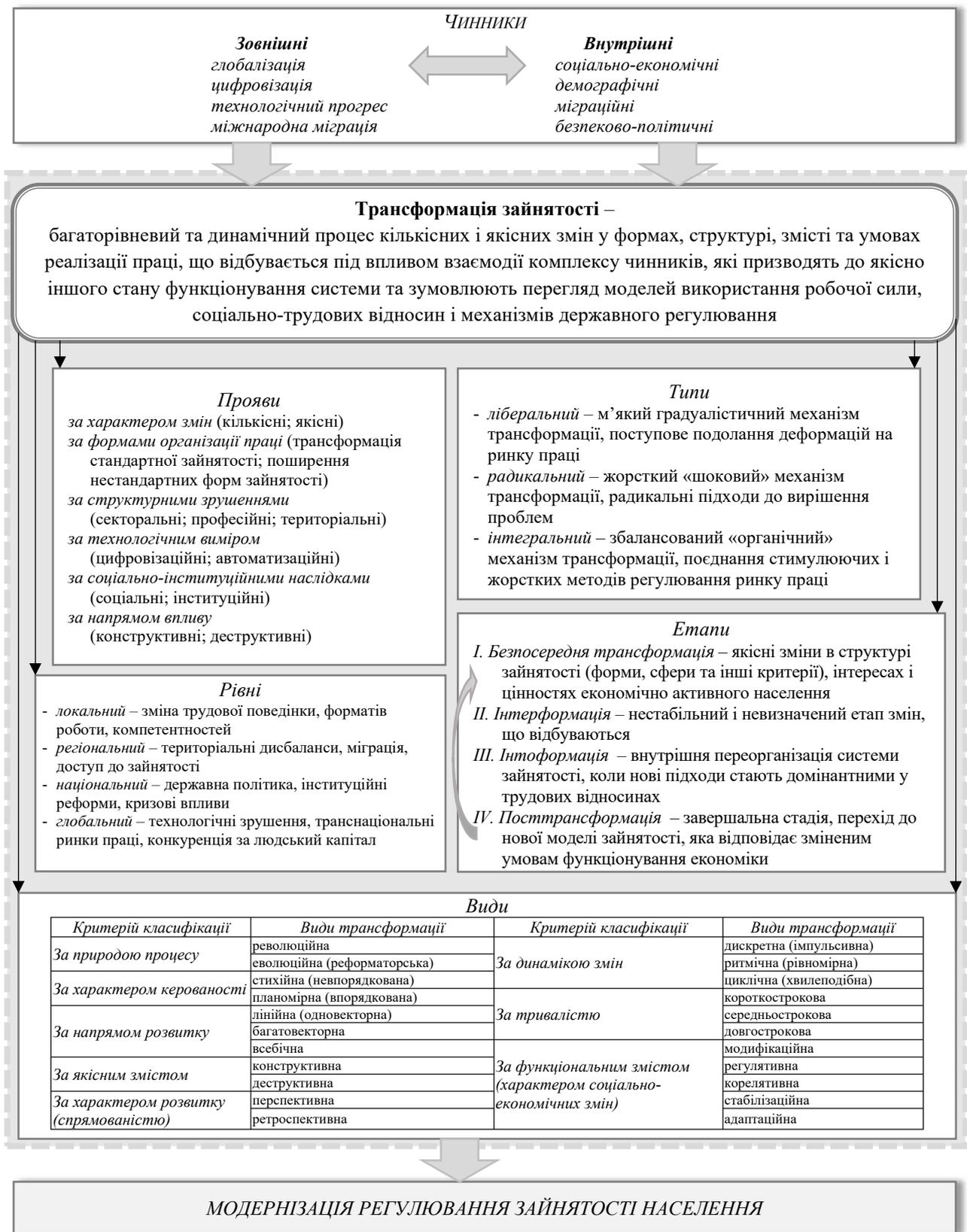


Рис. 1.5. Концептуальний підхід до визначення складових трансформації зайнятості населення

систематизовано автором

Інакше кажучи, це динамічний стан системи зайнятості населення, що характеризує наявність структурних перетворень (трансформації) – коли змінюється структура зайнятості, типи взаємодії суб'єктів, вимоги до компетентностей, механізми регулювання соціально-трудова відносин тощо.

Можна виокремити кілька ключових характеристик змістовної складової поняття «трансформаційна зайнятість», які розкривають її зміст як складного соціально-економічного явища, зокрема:

транзитивність (системна перехідність) – трансформаційна зайнятість є не статичним явищем, а етапом розвитку, що позначає відхід від традиційних моделей до постіндустріальних форматів організації праці;

структурна модифікація – передбачає не лише кількісні (кількість робочих місць), а й якісні зміни у професійно-кваліфікаційній структурі;

інституційна гнучкість – поява нових моделей взаємодії на ринку праці (фріланс, платформна зайнятість, гіг-економіка), що виходять за межі класичних трудових відносин і потребують оновлення правових засад;

адаптивна інтенсивність – формування критичних вимог до здатності людського капіталу постійно оновлювати компетенції (lifelong learning) у відповідь на прискорений технологічний прогрес;

просторова та соціальна мобільність – наявність переорієнтації потоків робочої сили (як географічної, так і міжсекторальної), що вимагає створення відповідної інфраструктури управління;

стратегічна роль державного регулювання – на відміну від стабільних періодів, трансформаційна зайнятість потребує від держави переходу до активної координації, що включає розвиток цифрових сервісів та створення безпекових механізмів адаптації для вразливих груп.

Таким чином, під *трансформаційною зайнятістю* доцільно розуміти особливий стан зайнятості населення, що формується під впливом структурних, технологічних та інституційних перетворень у сфері реалізації праці та характеризується значущими змінами в структурі зайнятого населення, поширенням нових моделей взаємодії на ринку праці, переорієнтацією потоків

робочої сили тощо, зумовлюючи необхідність актуалізації регулюючої ролі держави у координації трансформаційних процесів.

Здійснені узагальнення дозволяють розглядати трансформаційну зайнятість як певний «піковий стан» національного ринку праці, коли система є дуже вразливою щодо зовнішніх впливів, проте водночас формується комплекс можливостей для модернізації економіки. За цих умов вкрай важливою є чутливість до окремих домінантних чинників, що здатні прискорювати й поглиблювати відповідні структурні зрушення – одним із яких є цифровізація економіки, вплив якої на сферу зайнятості протягом останніх років потребує поглибленого дослідження.

1.3. Цифровізація економіки як чинник трансформації зайнятості

У сучасному суспільстві цифровізація виступає ключовим чинником, що визначає темпи і напрям трансформацій в економіці, соціальній сфері та повсякденному житті. Широке впровадження інформаційно-комунікаційних технологій змінює принципи функціонування бізнесу, структуру виробництва, характер споживання та формати взаємодії між людьми, державою й інституціями. Цифрові інструменти – від хмарних сервісів і штучного інтелекту до автоматизації процесів – стають не просто технічними інноваціями, а й системоутворюючими елементами, які глибинним чином змінюють траєкторії суспільного розвитку.

У дослідженні Українського центру економічних та політичних досліджень ім. О. Разумкова наголошується, що цифрові технології впроваджуються як частина бізнес-процесів, їх застосування зменшує витрати, збільшує продуктивність та ефективність прийняття рішень [79].

У сучасних умовах цифровізація виступає одним із ключових рушіїв трансформацій у національній та глобальній економіці. Її вплив потребує системного наукового осмислення як на рівні теоретичної інтерпретації, так і в межах прикладних досліджень. Враховуючи значущість цифровізації у впровадженні та прояві соціально-економічних змін, зокрема у сфері зайнятості,

виникає об'єктивна потреба в поглибленому аналізі сутності та змісту цього поняття.

Для обґрунтованого визначення наслідків цифровізації та прогнозування відповідних перетворень на ринку праці насамперед необхідно здійснити дослідження сутнісного змісту цього явища, його еволюції, основних характеристик та інтерпретацій у науковій літературі.

На сьогоднішній день питання конкретизації складових цифровізації є вкрай актуальними та досить детально досліджуються в науковій літературі. У табл. 1.7 представлено окремі концепції її розгляду.

При цьому важливо врахувати науково обґрунтований підхід, згідно з яким обов'язковою передумовою цифровізації, що вже передбачає зміну бізнес-моделей і способів управління, є процес оцифрування. Це, зокрема, відображено у дослідженнях П. Верхофа та ін. [206], С. Бренена, Д. Крейсса [137], аналітично-маркетингової компанії «I-Scoop» [148] та ін., згідно з якими послідовно об'єднано існуючі підходи до сутності кожного етапу цифрових перетворень та виокремлено три етапи цифрової трансформації:

оцифрування (digitization) – технічний процес перетворення аналогової інформації у цифрову форму (наприклад, сканування паперових документів, конвертація звуку чи зображень у цифрові дані), що створює основу для подальшої обробки великомасштабними інформаційними системами, але при цьому не змінює діяльність зі створення вартості;

цифровізація (digitalization) – більш широкий соціотехнічний процес, спрямований на впровадження цифрових технологій для оптимізації існуючих бізнес-процесів, підвищення ефективності, покращення взаємодії з клієнтами та створення нових бізнес-цінностей тощо (наприклад, перехід традиційної послуги в онлайн-формат із мобільним застосунком або платформою обслуговування клієнтів), має зосередження як на економії витрат, так і на вдосконаленні клієнторієнтованості;

Наукові підходи до розгляду сутності категорії «цифровізація»

<i>Визначення</i>	<i>Джерело</i>
Цифровізація – впровадження цифрових технологій в усі сфери життя: від взаємодії між людьми до промислових виробництв, від предметів побуту до дитячих іграшок, одягу тощо; це перехід біологічних та фізичних систем у кібербіологічні та кіберфізичні (об'єднання фізичних та обчислювальних компонентів); перехід діяльності з реального світу у світ віртуальний (онлайн)	Український інститут майбутнього [126, п. 6.2]
Цифровізація – насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможлиблює інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір	Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки [74]
Цифровізація – це, передусім, розробка, впровадження та розповсюдження новітніх цифрових технологій у всіх сферах буття сучасної людини в умовах глобалізації, які характеризується досягненнями Google, Amazon, Apple, IBM, Microsoft, Facebook у США, Alibaba і Tencent у Китаї	С. Сидоренко [120, с. 34]
Цифровізація – процес еволюції економічних, соціальних, виробничих, техніко-технологічних, організаційних, управлінських, та інших відносин всередині суспільства, зміна їх суб'єктивно-об'єктивної орієнтованості, яка викликана розвитком інформаційно-комунікаційних (цифрових) технологій	М. Руденко [118, с. 63]
Цифровізація – (у широкому розумінні) процес впровадження цифрових технологій для вдосконалення життєдіяльності людини, суспільства і держави	В. Куйбіда, О. Карпенко, В. Наместнік [76, с. 7]
Цифровізація – одна з визначальних тенденцій розвитку людської цивілізації, яка формує більш інклюзивне суспільство та кращі механізми управління, розширює доступ до охорони здоров'я, освіти та банківської справи, підвищує якість та охоплення державних послуг, розширює спосіб співпраці людей, а також дає змогу скористатися більшим розмаїттям товарів за нижчими цінами	К. Маркевич [79]
Цифровізація – процес, який пов'язаний з активним створенням, використанням, удосконаленням інформаційно-комунікаційних технологій; є процесом, який призводить до трансформації окремих систем, включаючи економічні, зміни звичайної моделі їх функціонування	І. Якушко [133, с. 77]
Цифровізація (digitalization) – використання цифрових технологій для зміни бізнес-моделі та надання нових можливостей для отримання прибутку і збільшення вартості; це процес переходу до цифрового бізнесу	Gartner Glossary [149]
Цифровізація (digitalization) – активізація або вдосконалення процесів шляхом використання цифрових технологій і оцифрованих даних; підвищує продуктивність та ефективність, одночасно знижуючи витрати; покращує існуючі бізнес-процеси, але не змінює та не трансформує їх. Тобто процес переходить від керованої людиною події або серії подій до керованого програмним забезпеченням	Gupta M.S. [160]

* систематизовано автором на основі [74; 76; 79; 118; 120; 126; 133; 149; 160]

цифрова трансформація (digital transformation) – найглибший і всеосяжний етап, що охоплює докорінне перетворення ділової й організаційної діяльності, процесів, компетенцій та моделей з метою забезпечення змін і можливостей поєднання цифрових технологій, а також їх пріоритетного (стратегічного) прискорення в суспільстві з урахуванням поточного стану й перспектив розвитку.

Послідовність етапів цифрової трансформації наведено на рис. 1.6.

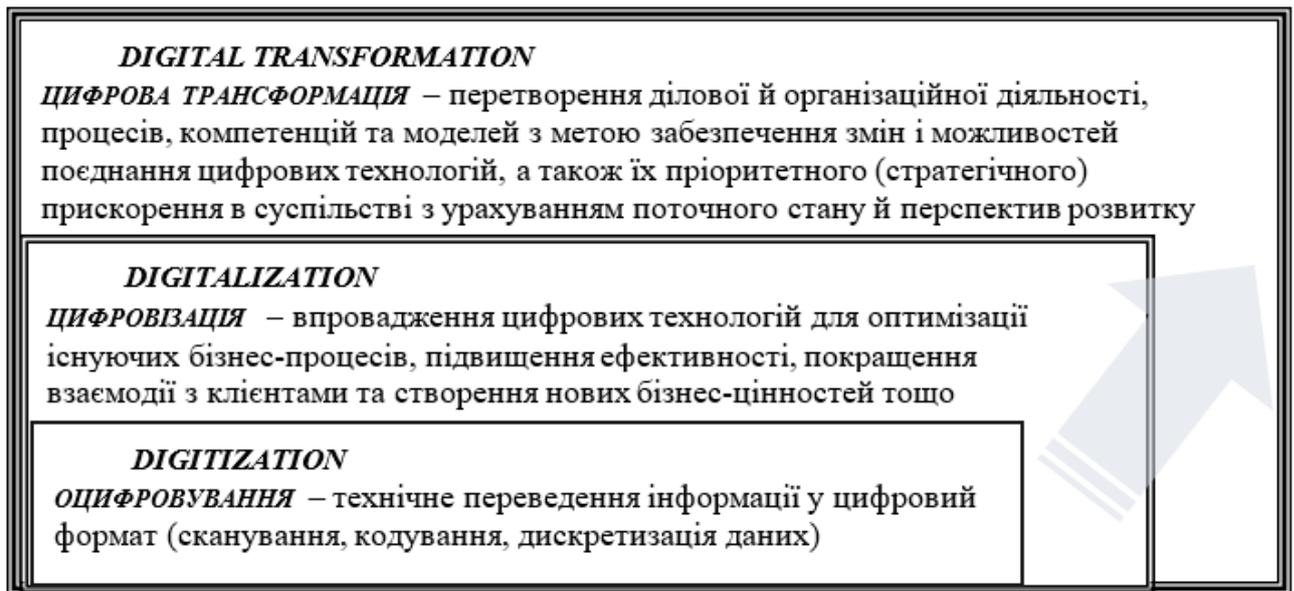


Рис. 1.6. Етапи цифрової трансформації

систематизовано автором на основі [137; 206]

Узагальнюючи досліджену інформацію, можна дійти висновку, що *цифровізація* є процесом безперервного впровадження й активного використання інформаційно-комунікаційних технологій у всіх сферах діяльності людини, що має наслідком якісні трансформаційні зміни функціонування окремих складових економічної системи як в якості окремих складових, так і комплексно.

Варто зазначити, що для країн у сучасних умовах розвитку важливим є не лише розуміння цифровізації як технологічного процесу, а й усвідомлення сутності значущого результату цього процесу – цифрової економіки. Оскільки цифровізація є потужним рушієм глибинних перетворень у виробничих, управлінських і комунікаційних процесах, змінює організацію економічної діяльності та логіку взаємодії економічних суб'єктів, то вона фактично формує об'єктивні передумови становлення якісно нового типу економічної системи – цифрової економіки.

У загальному розумінні, цифрова економіка базується на використанні інформаційно-комунікаційних (цифрових) технологій, що докорінно перетворюють усі бізнес-процеси та сфери людської діяльності. Зокрема, сучасні технології наповнюють новим змістом сфери соціально-трудових та міжособистісних відносин, впливають на траєкторії саморозвитку людини, її відпочинок тощо [131, с. 128].

У зв'язку з цим об'єктивною є потреба дослідити сутність і змістовні характеристики цифрової економіки як комплексного явища, що поєднує технологічні інновації, трансформацію інституційних структур та переосмислення ролі трудових ресурсів у нових умовах. Зокрема, цифрова економіка концентрує в собі результати цифровізації як процесу, але водночас формує нові закономірності функціонування економічних відносин, ринків, моделей зайнятості й механізмів державного регулювання. Тому доцільним є аналіз теоретичних засад цифрової економіки як чинника трансформацій, що відбуваються на сучасному ринку праці під впливом інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ).

Ще у 1995 р. Н. Негропonte сформулював концепцію цифрової економіки та констатував факт, що «...у близькому майбутньому наш світ стане цифровим» [186].

Саме у 1990-х роках економічні зміни були пов'язані головним чином із появою та поширенням Інтернету, і це залишається основою для зростання цифрової економіки. Але протягом 2000-2010 рр. низка нових інформаційно-комунікаційних технологій знайшла поширення, ставши основою значущих економічних трансформацій, зокрема: вбудовування підключених датчиків у все більшу кількість об'єктів (інтернет речей); нові пристрої кінцевих користувачів (мобільні телефони, смартфони, планшети, нетбуки, ноутбуки, 3D-принтери); нові цифрові моделі (хмарні обчислення, цифрові платформи, цифрові послуги); зростання інтенсивності використання даних завдяки поширенню великих даних, аналізу даних та алгоритмічного прийняття рішень; а також нові технології автоматизації та робототехніки [193].

Поширення цих технологій обумовило розширення набору цифрових можливостей – потенційних дій, які окрема особа або організація з певною метою

може здійснювати за допомогою цифрової системи в контексті середовища, в якому вони функціонують [165]. При цьому до структурних особливостей цифрового розвитку належать: складність (наявність більшої кількості зв'язків між численнішими вузлами (людьми, пристроями, організаціями тощо), що збільшує залежність від цифрових технологій), віртуалізація (зменшення фізичного і збільшення віртуального існування з подоланням фізичних бар'єрів часу і простору зі збільшенням гнучкості), оцифрування (перетворення всіх частин інформаційного ланцюжка створення вартості з аналогового на цифровий), датафікація (розширення явищ, про які зберігаються дані) [164]. Вплив будь-якої технології можна розуміти як добуток її масштабу поширення та глибини ефекту [162]. Зі швидким поширенням – зокрема в країнах, що розвиваються – та зростанням глибини ефекту з дедалі потужнішими можливостями, вплив цифрових технологій на економіку швидко зростає.

Цей вплив можна розуміти як порушення існуючих економічних процесів, систем і секторів, переформування існуючої поведінки споживачів, бізнес-взаємодії та бізнес-моделей, а також як появу нових економічних процесів, систем та секторів. В окремих секторах це легко відображається в домінуванні нових компаній: Uber (найбільша у світі «таксі-компанія»), Facebook (найпопулярніша у світі медіа-компанія), Alibaba (найбільший та найдорожчий у світі ритейлер) та Airbnb (найбільший у світі «готельєр»). І нові бізнес-моделі починають домінувати в дискурсі, навіть якщо ще не є економічними реаліями: наприклад, поняття «Індустрії 4.0» [139, с. 2].

У додатку В наведено комплекс підходів щодо визначення дефініції «цифрова економіка», що виникали з плином часу. Важливо, що визначення завжди відображають ті часи та тенденції, з яких вони виникають. Зокрема, у ранніх трактуваннях автори [173; 183; 201] зосереджуються переважно на Інтернеті, відображаючи його становлення як масової технології у 1990-х роках. Пізніше до визначень додаються нові технології, такі як мобільні мережі, сенсорні мережі [144], хмарні обчислення та великі дані [158]. При цьому деякі джерела вдаються до більш узагальненого формулювання – просто «цифрові технології».

Історичну специфіку також можна побачити у сфері охоплення цих визначень. Ранні визначення прагнули відмежуватись від попередніх понять, таких як інформаційна економіка (та пов'язане з нею, але ширше поняття – інформаційне суспільство). Так, Д. Тепскотт [201] стверджував, що цифрова економіка охоплює два покоління економічної діяльності:

- I. *інформаційне* – включає базові задачі, наприклад, розміщення статичної інформації на вебсайтах;
- II. *комунікаційне* – пов'язане з інтерактивною діяльністю, яку забезпечує Інтернет.

Аналогічно, Е. Бріньольфссон та Б. Кахін [138] стверджували, що «поняття «інформаційна економіка» стало означати широку, довгострокову тенденцію щодо розширення активів та цінності, що базуються на інформації та знаннях, порівняно з матеріальними активами та продуктами, пов'язаними із сільським господарством, гірничодобувною промисловістю і виробництвом. Дефініція «цифрова економіка» стосується саме нещодавньої та досі значною мірою нереалізованої трансформації всіх секторів економіки шляхом комп'ютерного оцифрування інформації». Отже, ці автори намагалися підкреслити, що йде мова про якісно нове явище, що виходить за межі традиційної інформаційної парадигми.

Водночас визнавалась здатність Інтернету сприяти комерційним транзакціям, і це додавалось до визначення цифрової економіки. Зокрема, на рубежі тисячоліть у звіті Міністерства торгівлі США (*The Emerging Digital Economy*) було включено до визначення цифрової економіки бізнес-активність, що здійснюється за допомогою інформаційних технологій [180]. У 2000 р. до кола цифрової економіки було включено електронну комерцію [138]. Фактично визначились дві важливі характеристики, що містяться в окремих підходах до тлумачення цифрової економіки.

По-перше, йдеться про структурну диференціацію на складові компоненти. Наприклад, Р. Клінгом, Р. Лембом [170] на основі підходу Л. Маргеріо та ін. [180] було виділено чотири складові цифрової економіки:

1) *високоцифрові товари та послуги*: товари, що постачаються в цифровому форматі, та послуги, значна частина яких надається цифровим способом (наприклад, онлайн-інформаційні сервіси, продаж програмного забезпечення, онлайн-освіта).

2) *змішані цифрові товари та послуги*: наприклад, роздрібний продаж матеріальних товарів (книги, квіти, бронювання готелів разом із супутніми продажами й маркетингом).

3) *послуги чи виробництво товарів, інтенсивно орієнтовані на ІТ*: це послуги, надання яких критично залежить від ІТ (наприклад, бухгалтерські послуги або складне інженерне проектування), або виробництво матеріальних товарів, де ІТ має ключове значення (як-от точна обробка з використанням ЧПК або хімічні підприємства з комп'ютерним керуванням).

4) *сектори ІТ-індустрії, які підтримують три вищезгадані сегменти цифрової економіки*: це товари та послуги, що прямо забезпечують інші три сегменти – значна частина індустрії комп'ютерних мереж, виробництво ПК, деякі ІТ-консалтингові компанії. (Деякі аналітики дають ширше тлумачення й додають комунікаційне обладнання, включно з радіо- і телемовленням, та телекомунікаційні послуги).

Така сегментація є однією з небагатьох, де чітко визнається, що виробництво ІКТ-продукції та послуг, включно з телекомунікаціями, є частиною цифрової економіки.

По-друге, важливою характеристикою цифрової економіки є нечіткість меж. Через використання таких формулювань як «високий ступінь», «значна частина», «інтенсивність», «безпосередньо», «критично» багато визначень вказують на наявність суб'єктивності та визнається, що не існує чіткої межі, яка б дозволила точно класифікувати всю економічну активність як таку, що входить або не входить до цифрової економіки.

Економіст із США Т. Месенбург у 2001 р. виокремив основні складові цифрової економіки – електронну інфраструктуру, електронну комерцію, електронний бізнес, – а також розділив цифрову економіку на виробництво ІКТ-

інфраструктури та використання ІКТ для підтримки інших економічних процесів. Він наголошував, що цифрова економіка буде ефективною за умов комплексного розвитку цих компонент. Фактично він включає використання ІКТ для ведення бізнесу в ширшому розумінні [182; 183]. Це передбачає подальші, розширені визначення цифрової економіки, які охоплюють усю економічну активність, що можлива завдяки цифровим технологіям.

Отже цифрова економіка є динамічною дефініцією, зі сферою охоплення, що постійно розширюється, охоплюючи різні сектори економічної діяльності, соціальні взаємодії та систему управління. Поняття «цифрова економіка» не має стандартизованого чи загальноприйнятого визначення, що також ускладнює збір та звітність даних за визначеним переліком індикаторів, які могли б описувати цифрову економіку.

За оцінками науковців І. Петрової О. Балики, Г. Качана, основними індикаторами цифровізації економіки є наступні [104, с. 12]:

- застосування інформаційно-комунікаційних технологій в різних видах економічної діяльності;
- частка інформаційно-комунікаційних технологій у зовнішній торгівлі;
- інвестиції у цифрову сферу приватних компаній, витрати домогосподарств у цифровій сфері;
- інтенсивність державної участі у цифровізації.

На міждержавному рівні групою G20 визнано, що подолання труднощів, пов'язаних із вимірюванням цифрової економіки, вимагає міжнародного та багатостороннього діалогу і співпраці. У табл. 1.8 наведено хронологію зусиль G20 щодо вимірювання цифрової економіки.

Узагальнення наведеної хронології свідчить, що тривалий час у центрі уваги перебували переважно технологічні, інфраструктурні та ринкові параметри цифровізації. Лише у 2020 р. з ухваленням документа «Дорожня мапа до спільної рамки вимірювання цифрової економіки» було інституційно закріплено необхідність системного врахування зайнятості, цифрових навичок та економічного зростання в умовах цифрової економіки. Це свідчить про поступове визнання на міжнародному рівні того, що цифрова трансформація має не лише

технологічний, а й глибокий соціально-економічний вимір, безпосередньо впливаючи на зміст, структуру та форми зайнятості населення.

Таблиця 1.8

Хронологія зусиль G20 щодо вимірювання цифрової економіки

<i>Рік</i>	<i>Подія</i>	<i>Основи положення</i>
2016	Цільова група з питань цифрової економіки G20	окреслення питань щодо цифрової економіки, що потребують посиленої уваги
2017	Міністерська декларація G20 щодо цифрової економіки	заохочення співпраці між міжнародними організаціями (МО) та національними статистичними органами для розробки основних порівнюваних між країнами показників ІКТ
2018	Інструментарій G20 з вимірювання цифрової економіки	перша оцінка можливих підходів до вимірювання; визначення викликів та можливостей; узагальнення основних, стандартизованих, порівнюваних і доступних показників для країн G20
2020	Дорожня мапа до спільної рамкової системи вимірювання цифрової економіки (<i>A Roadmap Toward a Common Framework for Measuring the Digital Economy</i>)	запропоновано спільно узгоджене визначення цифрової економіки; ідентифіковано показники для вимірювання зайнятості, навичок та зростання в цифровій економіці
2021	Експертний семінар G20 з вимірювання цифрової економіки	підкреслено важливість розробки надійної статистичної інфраструктури; зосереджено увагу на підвищенні рівня статистичної співпраці між національними статистичними службами країн G20, МО та стейкхолдерами
2021	Декларація міністрів цифрової економіки G20	наголошено на необхідності адаптації та розширення національних статистичних систем; заохочено співпрацю для створення нової комплексної статистичної інфраструктури

складено автором на основі [160, с. 2]

Водночас, остаточне впровадження уніфікованих рамок та забезпечення готовності всіх країн залишається незавершеним. Для реалізації та впровадження єдиної методології G20 щодо вимірювання цифрової економіки необхідні цілеспрямовані зусилля, особливо з урахуванням складнощів у можливостях збору даних та відмінностей у національних пріоритетах [168, с. 3].

Вимірювання цифрової економіки обмежене трьома взаємопов'язаними, але незалежними проблемами:

- відсутність спільного визначення в різних географічних регіонах;
- відсутність даних про цифрову економіку;
- відсутність усталеної системи для вимірювання та порівняння цифрової економіки [168, с. 2].

Оскільки цифрова економіка є динамічною, з постійно зростаючим обсягом, що охоплює різні сектори економічної діяльності, соціальної взаємодії та управління, стандартні статистичні системи не мають способу вимірювання окремих товарів і послуг, що є специфічними та важливими елементами цифрової економіки. Однак, у стратегіях зростання та розвитку, запропонованих більшістю країн, надано суттєве значення «цифровому» виміру, тому актуальним залишається питання щодо надійного вимірювання цифрової економіки та її вплив на зростання та створення робочих місць.

Фактично цифрова економіка може розглядатися як комплексна категорія сучасного глобального розвитку, що поєднує вплив технологічних інновацій, інституційних трансформацій і переоцінку ролі людських ресурсів у нових соціально-економічних умовах. Саме внаслідок переходу до цифрової економіки – процесу цифровізації економіки – формуються нові закономірності функціонування економічних систем, трансформації ринкових структур, моделей зайнятості та механізмів державного регулювання.

Цифровізація економіки сприяє глобалізації ринків, упровадженню електронного урядування, формуванню цифрових платформ і розширенню засобів цифрової комунікації тощо. У результаті розвиток економіки супроводжується суттєвими якісними й кількісними змінами у сфері зайнятості населення, що проявляється у виникненні різноспрямованих трансформаційних процесів та зміні традиційних підходів до управління трудовими потоками. У таблиці 1.9 систематизовано комплекс позитивних і негативних змін в умовах цифровізації економіки, що впливають на трансформацію зайнятості.

Варто зауважити, що наслідки цифровізації значною мірою відрізняються від змін, що мали місце у минулому, зокрема своїм комплексним характером – крім зникнення на ринку праці окремих професій і виникнення нових, формуються нові

форми зайнятості населення, змінюються обсяги, зміст і способи виконання робіт, а також способи взаємодії роботодавців з працівниками та вимоги до них.

Таблиця 1.9

Позитивні та негативні зміни в умовах цифровізації економіки, що впливають на трансформацію зайнятості

<i>Чинники</i>	<i>Позитивні зміни</i>	<i>Негативні зміни</i>
Автоматизація, цифровізація, роботизація, симбіоз людина – штучний інтелект	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення продуктивності праці; - збільшення часу для творчої діяльності та особистого життя; - розвиток людського капіталу 	<ul style="list-style-type: none"> - скорочення робочих місць; - зниження оплати праці; - зростання залежності людини від технологій
Розвиток інформаційних технологій	<ul style="list-style-type: none"> - створення нових професій; - підвищення прозорості діяльності; - покращення комунікації між елементами системи зайнятості та ринку праці 	<ul style="list-style-type: none"> - когнітивно-психологічні бар'єри для постійного навчання; - швидкоплинність вимог до працівників; - невизначеність професійного майбутнього
Віддалена робота	<ul style="list-style-type: none"> - розширення можливостей працевлаштування; - гнучкі умови праці; - залучення на ринок праці осіб з обмеженими можливостями чи індивідуальними потребами 	<ul style="list-style-type: none"> - нерівність у доступі до технологій; - зростання соціальних ризиків, пов'язаних з умовами та результатами праці; - погіршення соціальної взаємодії та командної роботи
Розвиток цифрових компетентностей	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення кваліфікації працівників 	<ul style="list-style-type: none"> - високі витрати на навчання та перекваліфікацію; - швидке застарівання знань
Глобалізація ринку праці	<ul style="list-style-type: none"> - розширення можливостей міжнародної співпраці; - інтеграція у високо-технологічне суспільство 	<ul style="list-style-type: none"> - відтік робочої сили до більш конкурентоспроможних ринків праці

систематизовано автором за [3; 105, с. 81]

У контексті формування нових форм зайнятості, зумовлених цифровізацією економіки, за оцінками А. Колота, О. Герасименко, відбувається становлення «економіки нестандартної зайнятості під впливом цифрової трансформації та розвитку нових бізнес-моделей» [72, с. 35]. Мова йде про поширення практик нової моделі господарювання з перенесенням акцентів на мережеву взаємодію, зокрема у форматі «share economy» та «gig-economy», що базуються на принципі

тимчасового використання ресурсів замість їх придбання з метою здійснення підприємницької діяльності та отримання доходу. «Поява шерінгових компаній та їх стрімкий розвиток пов'язані з можливостями інтернет-технологій, які доповнюються застосуванням ряду інших проривних технологій «Індустрії 4.0» [72, с. 42]. Функціонування таких компаній ґрунтується на використанні цифрових платформ, які одночасно виконують роль вітрини послуг, інструменту пошуку необхідного товару чи послуги, а також каналу комунікації між орендодавцем, виконавцем і споживачем.

Як розвиток цих підходів, за даними Єврофонду (Eurofound) [187], сформовано перелік сучасних форм зайнятості, що виникли під впливом цифровізації та базуються, зокрема, на потенціалі взаємної вигоди від нових моделей організації праці, у тому числі спільного використання працівників (employee sharing) як для роботодавців, так і для найманих працівників (рис. 1.7). Зазначені форми зайнятості відображають глибинні структурні зрушення на ринку праці, свідчать про перехід від традиційних стандартних трудових відносин до більш децентралізованих, мережевих і проєктно орієнтованих моделей праці.

Однією з найбільш поширених новітніх форм зайнятості є цифрова платформна робота, що формально визначається як: будь-яка продуктивна діяльність, що здійснюється особами для виробництва товарів або надання послуг через цифрову платформу або на ній, за умов, що: цифрова платформа або телефонний застосунок та/або організовує важливі аспекти цієї діяльності, зокрема доступ до клієнтів, оцінка виконаної роботи, інструменти, необхідні для виконання роботи, забезпечення здійснення платежів, розподіл та визначення пріоритетів роботи, що виконується; і робота триває щонайменше одну годину у визначеному звітному періоді [161, с. 7].

Цифрові платформи, як нова форма координації надання трудових послуг, формують новий тип цифрової зайнятості, за якої організації чи окремі особи використовують онлайн-платформу для доступу до інших організацій або окремих осіб з метою вирішення конкретних задач або надання конкретних послуг в обмін на оплату на гнучких принципах ціноутворення [99, с. 14].

Портфельна робота (Portfolio work)
<ul style="list-style-type: none"> • дрібномасштабна контрактна діяльність фрилансерів, самозайнятих осіб або мікропідприємств, які одночасно працюють на велику кількість клієнтів; основні характеристики: самостійно організовується, є джерелом доходу та може охоплювати різні галузі; портфельні працівники виконують різноманітну роботу, не прив'язану до однієї організації, така діяльність вимагає постійної адаптації до різних робочих ситуацій і вимог клієнтів
Випадкова (нерегулярна) робота (Casual work)
<ul style="list-style-type: none"> • робота є нерегулярною або переривчастою, не передбачає безперервної зайнятості; роботодавець не зобов'язаний регулярно надавати працівникові роботу, маючи гнучкість залучати його за потреби; можливість отримання такої роботи залежить від коливань навантаження роботодавця; часто характеризується низьким доходом, нестабільністю зайнятості, слабким соціальним захистом та обмеженим або відсутнім доступом до соціальних пільг
Платформна робота (Platform work)
<ul style="list-style-type: none"> • використання онлайн-платформ для надання можливості організаціям або окремим особам залучати інших осіб (організації) для розв'язання конкретних завдань або надання певних послуг за оплату; робота, що базується на виконанні окремих завдань чи проектів, а не на безперервних трудових відносинах; як правило, велике завдання поділяється на дрібніші «мікрозавдання», які є незалежними, однорідними та мають конкретний результат; ці завдання виконуються окремо, що призводить до широкого, навіть глобального, поділу праці
Мобільна робота на основі ІКТ (ICT-based mobile work)
<ul style="list-style-type: none"> • форми організації праці, що здійснюються принаймні частково, але регулярно, поза «основним офісом» - як за місцем роботодавця, так і в обладнаному домашньому офісі - з використанням ІКТ для онлайн-з'єднання зі спільними комп'ютерними системами компанії; робота може виконуватись будь-де і будь-коли відповідно до характеру діяльності, завдань, бізнес-графіку та стилю життя працівника; вимагає постійного підключення до спільних ресурсів для досягнення спільної мети
Розподіл робочого місця (Job sharing)
<ul style="list-style-type: none"> • один роботодавець наймає кількох працівників для спільного виконання однієї повної штатної посади; різновид неповної зайнятості, метою якого є постійне забезпечення зайнятості на спільному робочому місці; група працівників формується роботодавцем; кожен із таких працівників має власний трудовий контракт, а оплата праці та пільги повної зайнятості розподіляються пропорційно або застосовується єдиний контракт на двох або більше працівників
Колаборативна зайнятість (Collaborative employment)
<ul style="list-style-type: none"> • співпраця фрилансерів, самозайнятих осіб або мікропідприємств для подолання обмежень, пов'язаних із малими масштабами діяльності та професійною ізольованістю: парасолькові організації, що надають адміністративні послуги (виставлення рахунків, податкові питання); коворкінг, що передбачає спільне використання робочого простору, офісної інфраструктури та допоміжних функцій; кооперативи, які є спільно і демократично керованими підприємствами з інтенсивною співпрацею в сфері виробництва, маркетингу та стратегічного управління
Тимчасове управління (Interim management)
<ul style="list-style-type: none"> • компанія тимчасово «надає в користування» своїх працівників іншим компаніям для виконання конкретного завдання; тимчасові менеджери - висококваліфіковані експерти, яких залучають для розв'язання певних управлінських або технічних проблем; компанії-реципієнти використовують таких фахівців у періоди кризи, реструктуризації або підготовки до зростання, інновацій чи диверсифікації, що дає доступ до спеціалізованих знань без довгострокових зобов'язань
Ваучерна робота (Voucher-based work)
<ul style="list-style-type: none"> • роботодавець отримує ваучер від третьої сторони (зазвичай державного органу) для оплати послуг працівника замість готівки; ваучери покривають як оплату праці, так і внески на соціальне страхування; послуги зазвичай мають характер окремих завдань або тимчасових робіт; найчастіше така форма зайнятості поширена в побутових послугах та сільському господарстві - ці сфери є зонами ризику незадекларованої праці, а ваучерні системи сприяють її формалізації та спрощенню процесу найму
Спільне використання працівників (Employee sharing)
<ul style="list-style-type: none"> • стратегічне - інноваційна форма кооперативного управління персоналом, за якої група роботодавців утворює мережу, що наймає одного або кількох працівників для виконання індивідуальних завдань у компаніях-учасниках; працівники регулярно ротуються між роботодавцями та працюють виключно на них, при цьому сама мережа не має на меті отримання прибутку • ситуативне - застосовується для подолання тимчасових криз у межах окремих компаній, коли роботодавець, який тимчасово не може забезпечити роботою своїх працівників, направляє їх працювати до іншої компанії. Трудовий договір із первинним роботодавцем зберігається, а працівник інтегрується в організацію праці приймаючої компанії. Передбачається, що таке переведення є тимчасовим і працівник згодом повертається до свого основного роботодавця

Рис. 1.7. Класифікація нових форм зайнятості населення (за оцінками *Eurofound*) [187]

Цифрові платформи праці класифікують за двома категоріями [208, с. 1]:

- *онлайн-платформи на основі веб-сайтів (online web-based platforms)* – завдання або робочі доручення виконуються працівниками в режимі онлайн або дистанційно; ці завдання можуть включати надання послуг з перекладу, юридичних, фінансових та патентних послуг, дизайн та розробку програмного забезпечення на фріланс-платформах та платформах на основі конкурсів; вирішення складних завдань з програмування або аналізу даних у визначений час на платформах з конкурентного програмування; або виконання короткострокових завдань, таких як анування зображень, модерація контенту або транскрибування відео на платформах мікрозавдань;

- *платформи на основі місцезнаходження (location-based platforms)* – завдання на локаційних платформах виконуються працівниками особисто в певних фізичних місцях і включають таксі, доставку та побутові послуги (сантехнік або електрик), домашню роботу та надання догляду.

Платформи цифрової зайнятості посідають унікальне місце у цифровій економіці, і їх можна умовно класифікувати на: автономні та регульовані, що стосується питань комунікації працівника та роботодавця, специфіки ціноутворення, контролю якості продукту та процесу виконання роботи, процесу легалізації зайнятості, внаслідок чого продукуються різні соціальні ефекти [98]. При цьому виділяють як позитивні аспекти, так і соціально-економічні ризики зайнятості в межах цифрових платформ (*Додаток Г*).

Важливо, що саме процеси цифровізації зумовлюють якісно нові вимоги до працівників, серед яких пріоритетного значення набуває сформованість цифрових компетентностей. У сучасних умовах конкурентоспроможність працівника на ринку праці дедалі більше визначається його здатністю адаптуватися до цифрового середовища, інтегрувати новітні технології у професійну діяльність та здійснювати безперервне оновлення власних знань і навичок. Це особливо актуально для нових нестандартних форм зайнятості, насамперед платформної роботи, яка функціонує в цифровому просторі та базується на алгоритмізованих механізмах розподілу праці, оцінювання результатів і взаємодії з роботодавцями та клієнтами.

Цифрова компетентність – здатність особистості впевнено та ґрунтовно користуватися засобами цифрових технологій у таких сферах, як професійна діяльність і працевлаштування, освіта, дозвілля, громадська діяльність, що є життєво необхідними для участі у щоденному соціально-економічному житті [122]. Цифрова компетентність є ключовою компетентністю в умовах четвертої промислової революції. Цей термін охоплює такі поняття, як інформаційна грамотність та медіаграмотність, комунікація та співпраця, створення цифрового контенту (включаючи програмування), безпека (включаючи захист персональних даних у цифровому середовищі та кібербезпеку), а також розв’язання різнопланових проблем і навчання впродовж життя [115, с. 3].

Сформованість цифрових компетентностей набуло характеристик критично важливої умови розвитку людського капіталу в цілому та передумови повноцінної інтеграції працівників у цифрову економіку. Водночас високі темпи технологічних змін зумовлюють постійне моральне старіння знань, зростання вартості навчання та підвищення вимог до індивідуальних освітніх траєкторій, що, своєю чергою, посилює ризики поглиблення соціально-економічної нерівності та цифрового розриву між працівниками з різним рівнем доступу до освіти, цифрових ресурсів і технологічної інфраструктури.

У цьому контексті цифрові компетентності необхідно розглядати як базис сучасної професійної діяльності, без якого є практично неможливою залученість робочої сили до ринку праці та його ефективне функціонування в умовах цифровізації.

Таким чином, актуалізується потреба щодо модернізації інституційних механізмів регулювання ринку праці в цілому та зайнятості зокрема, адаптації нових форматів трудових відносин. Ефективна інтеграція нових форм зайнятості, зумовлених цифровізацією, в національні моделі економічного розвитку потребує комплексного підходу за участю держави, роботодавців і працівників з метою забезпечення балансу між гнучкістю ринку праці та соціальною стабільністю. В цілому, нагально необхідним є формування науково обґрунтованої регуляторної державної політики в сфері зайнятості населення в умовах цифровізації економіки.

Висновки до розділу 1

У межах вивчення теоретико-методологічних основ дослідження процесів трансформації зайнятості населення в умовах цифровізації економіки досліджено теоретичні засади формування та розвитку зайнятості населення і механізмів її регулювання, проаналізовано складові ідентифікації процесу трансформації та його проявів в сфері зайнятості населення, досліджено цифровізацію економіки як чинник впливу на трансформацію зайнятості.

Базуючись на систематизації наукових підходів до визначення змісту категорії «зайнятість», акцентовано увагу на системному характері зайнятості як сукупності соціально-трудова взаємовідносин, а не лише на діяльності осіб із певною метою. Виокремлено ключові аспекти зайнятості (економічний, соціальний, правовий, структурно-організаційний, функціональний), досліджено зміст основних концепції зайнятості (повна, ефективна, продуктивна, глобальна), проаналізовано підходи до класифікації зайнятості населення та здійснено їх систематизацію, на основі чого зроблено висновок, що в сучасних умовах ускладнюється розмежування видів і форм зайнятості, зумовлюючи поліформність сучасної структури зайнятості. Обґрунтовано актуальність перегляду традиційних підходів до визначення, аналізу й регулювання зайнятості.

Зважаючи на те, за своєю природою ринок праці не здатен повноцінно функціонувати виключно на засадах саморегулювання, окреслено зміст державного регулювання ринку праці та наведено класифікацію заходів регулювання зайнятості населення (за масштабами впливу; способом впливу; типом впливу; змістом; об'єктом впливу), відзначено, що регулювання зайнятості є одним з ключових напрямків соціально-економічної політики держави. Зосереджено увагу на міжнародному стандарті МОП щодо сутності національної політики зайнятості як комплексної політичної рамки, що має забезпечувати системний взаємозв'язок між різними політиками держави, охарактеризовано її складові. Зроблено висновок, що у міжнародній практиці саме національна політика зайнятості визнається як пріоритетна складова державного регулювання,

яка здатна визначати спрямованість та узгодженість інших публічних політик, що є проявом людиноцентричного підходу найвищого рівня.

На основі узагальнення та систематизації наукових підходів щодо трактування поняття «трансформація» в контексті економічного розвитку, зроблено висновок, що в сучасних умовах трансформаційні процеси характеризуються підвищеною інтенсивністю та складністю, зумовлюючи потребу у більш глибокому розумінні ролі держави як активного регулятора економічних процесів, зокрема зважаючи на наявність як конструктивних, так і деструктивних проявів трансформації на ринку праці.

Обґрунтовано, що трансформацію зайнятості доцільно розглядати як багатовимірний процес, зумовлений взаємодією провідних різнорівневих чинників – зовнішніх (глобалізація, цифровізація, технологічний прогрес, міжнародна міграція) та внутрішніх (соціально-економічні, демографічні, міграційні, безпеково-політичні). Акцентовано увагу, що у сучасних наукових дослідженнях зміст сучасних трансформацій зайнятості переважно розглядається переважно в контексті цифрових перетворень, визнаючи домінуючу роль цифровізації як ключової характеристики трансформаційних процесів, що підтверджено значущістю взаємозв'язку між технологічними укладами та трансформацією форм зайнятості.

Запропоновано класифікацію проявів трансформації зайнятості за кількома взаємопов'язаними вимірами – характером змін, формою організації праці, технологічним виміром, соціально-інституційними наслідками, структурними зрушеннями, напрямками впливу. Розроблено деталізовану класифікацію видів трансформації зайнятості (за природою процесу, за характером керованості, за напрямом розвитку, за тривалістю, за якісним змістом, за спрямованістю розвитку, за динамікою змін, за функціональним змістом), визначено рівні її структурних змін (локальний, регіональний, національний, глобальний), розкрито етапізаційний підхід до трансформації зайнятості (безпосередня трансформація, інтерформація, інтоформація, посттрансформація) та наведено її інтегральну типологію (з ліберальним, радикальним, інтегральним механізмами перетворень). Зроблено

висновок, що розуміння всіх визначених елементів трансформації зайнятості є важливим для формування ефективної, адаптивної, прогностично орієнтованої політики зайнятості, здатної відповідати викликам розвитку економіки країни, з урахуванням чого, як підсумок, запропоновано *концептуальний підхід до визначення складових трансформації зайнятості населення*, а також авторські визначення понять: «трансформація зайнятості» – багаторівневий та динамічний процес кількісних і якісних змін у формах, структурі, змісті та умовах реалізації праці, що відбувається під впливом взаємодії комплексу чинників, які призводять до якісно іншого стану функціонування системи та зумовлюють перегляд моделей використання робочої сили, соціально-трудова відносин і механізмів державного регулювання; «трансформаційна зайнятість» – особливий стан зайнятості населення, що формується під впливом структурних, технологічних і інституційних перетворень у сфері реалізації праці та характеризується значущими змінами в структурі зайнятого населення, поширенням нових моделей взаємодії на ринку праці, переорієнтацією потоків робочої сили тощо, зумовлюючи необхідність актуалізації регулюючої ролі держави у координації трансформаційних процесів.

Дослідження цифровізації як чинника трансформацію зайнятості базується на узагальненні наукових підходів щодо змісту категорії «цифровізація» («диджиталізація») та виокремленні етапів цифрових змін (оцифрування, цифровізація, цифрова трансформація), що дозволило позиціонувати цифровізацію як основу формування якісно нового типу економічної системи – цифрової економіки. Здійснено аналіз теоретичних засад цифрової економіки як чинника трансформацій; визначено структурні особливості цифрового розвитку, а також проаналізовано наукові підходи щодо визначення дефініції «цифрова економіка» та її вимірювання на міжнародному рівні. З урахуванням систематизації позитивних і негативних змін, зумовлених цифровізацією економіки, зроблено висновок, що її вплив на трансформацію зайнятості має комплексний характер порівняно з попередніми етапами трансформацій. Базуючись на результатах дослідження нових форм зайнятості населення, зокрема платформної роботи,

враховуючи виокремлену значущість цифрових компетентностей, обґрунтовано наявність переходу від традиційних стандартних трудових відносин до більш децентралізованих, мережових і проєктно орієнтованих моделей праці внаслідок цифровізації, що актуалізує потребу розробки науково обґрунтованої регуляторної державної політики в сфері зайнятості в умовах цифровізації економіки.

Основні положення та наукові результати даного розділу дослідження відображено у публікаціях автора [14; 23; 22; 28].

РОЗДІЛ 2

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ТРАНСФОРМАЦІЙ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ЦИФРОВІЗАЦІЙНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ

2.1. Аналіз тенденцій розвитку зайнятості в Україні

Дослідження динаміки показників, що характеризують стан ринку праці, є необхідною передумовою формування ефективної державної політики, орієнтованої на забезпечення сталого економічного розвитку та сприяння соціальній стабільності. Для України аналіз тенденцій економічної активності населення, зокрема зайнятості, набув особливої значущості в умовах загострення соціально-економічних викликів, спричинених повномасштабною збройною агресією РФ. Оцінювання поточних змін є принципово важливим для усвідомлення масштабів і глибини трансформацій національного ринку праці та для обґрунтування напрямів реагування на наявні загрози. Руйнування виробничої інфраструктури, масштабні міграційні переміщення населення, а також структурні зрушення у складі робочої сили зумовили суттєве порушення балансу між попитом і пропозицією праці в Україні.

Необхідно зазначити, що з 2022 р. за умов нестачі офіційних статистичних даних оцінка впливу війни на ринок праці «як загалом, так і в розрізі окремих категорій населення та регіонів ускладнена та потребує додаткових методів досліджень, зокрема, з використанням альтернативних джерел інформації» [64, с. 31] – експертних оцінок, аналітичних матеріалів міжнародних організацій, прогнозних розрахунків, результатів опитувань тощо.

Впродовж 2011-2021 рр. в Україні зафіксовано стійку тенденцію до скорочення чисельності робочої сили – з 20,9 млн. осіб до 17,3 млн. осіб (на 3,6 млн осіб або 17,2%), а також зменшення кількості зайнятого населення – з 19,2 млн. осіб до 15,6 млн. осіб (на 3,6 млн. осіб або 18,8%) [96; 117] (табл. 2.1), що спричинено, насамперед довготривалими соціально-економічними наслідками військової агресії проти України, що розпочалась у 2014 р.

Таблиця 2.1

Динаміка абсолютних показників стану ринку праці України (за методологією МОП), 2011-2024 рр., млн. осіб [96; 108, с. 21; 117]

<i>Рік</i>	<i>Чисельність робочої сили</i>	<i>Чисельність зайнятого населення</i>	<i>Чисельність безробітних</i>
2011	20,9	19,2	1,7
2012	20,9	19,3	1,6
2013	20,8	19,3	1,5
2014	19,9	18,1	1,9
2015	18,1	16,4	1,7
2016	18,0	16,3	1,7
2017	17,9	16,2	1,7
2018	17,9	16,4	1,6
2019	18,1	16,6	1,5
2020	17,6	15,9	1,7
2021	17,3	15,6	1,7
2022*	15,2	12,4	2,8
2023*	15,1	12,2	2,9
2024*	15,1	12,3	2,8

* експертні значення

Починаючи з лютого 2022 р., згідно з положеннями Закону України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни», у зв'язку із збройною агресією РФ проти України, органи державної статистики не проводили вибіркові обстеження населення (домогосподарств), внаслідок чого відсутня можливість отримувати інформацію за їх результатами [111]. У зв'язку з цим для аналізу основних показників стану ринку праці після 2022 р. використовуються альтернативні джерела інформації, зокрема експертні оцінки державних і міжнародних інституцій.

Так, за оцінками Міністерства економіки України, що висвітлені у Програмі фінансової підтримки України від Європейського Союзу «Плані для Ukraine Facility», чисельність робочої сили у 2024 р. дорівнювала 15,1 млн. ос., з яких 12,3 млн. є зайнятими, а рівень безробіття дорівнює 18,7% [108, с. 21].

З наведених даних є очевидним, що в 2024 р. ситуація щодо стану ринку праці України значно ускладнилась на фоні загального низхідного тренду динаміки економічних показників зайнятості населення (табл. 2.1, рис. 2.1):

- скорочення чисельності робочої сили становило 2,2 млн. осіб (або 12,8%) порівняно з 2021 р. та 5,8 млн. осіб (або 27,7%) порівняно з 2011 р.;
- зменшення чисельності зайнятого населення становило 3,3 млн. осіб (або 21,2%) порівняно з 2021 р. та 6,9 млн. осіб (або 36,0%) порівняно з 2011 р.

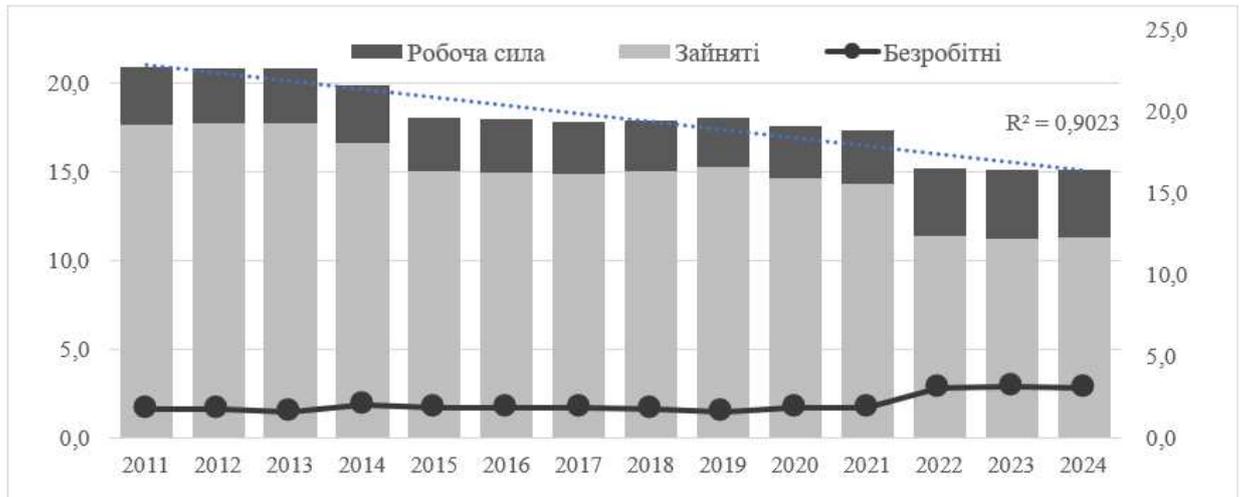


Рис. 2.1. Динаміка показників економічної активності населення на ринку праці України, 2011-2024 рр., млн. осіб [96; 108, с. 21; 117]

Щодо відносних показників, що характеризують економічну активність населення України, то з 2011 р. до 2021 р. рівень участі населення в робочій силі знизився з 64,2% до 61,8% (на 2,4%), рівень зайнятості – з 58,4% до 55,7% (на 2,7%) (рис. 2.2).

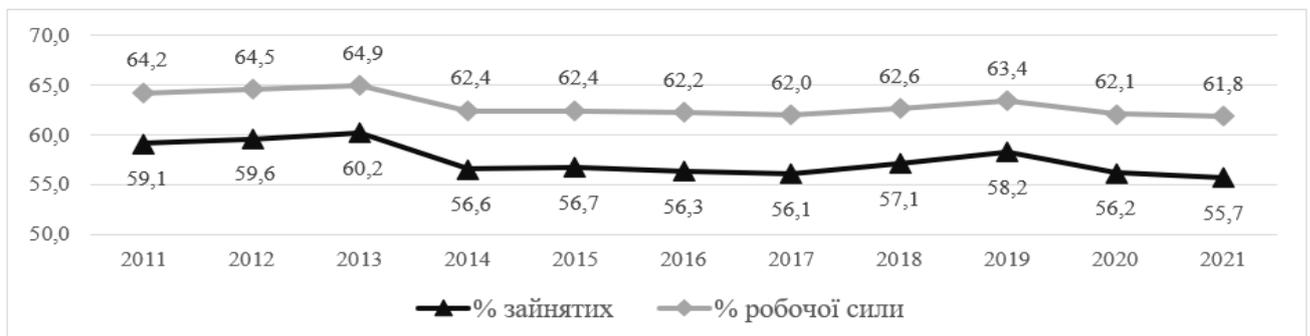


Рис. 2.2. Динаміка показників рівня участі населення в робочій силі, рівня зайнятості та рівня безробіття (за методологією МОП) в Україні, 2011-2021 рр., %

Протягом 2011-2021 рр. у віковій структурі зайнятого населення України переважали особи віком 40-49 і 50-59 років, чисельність яких скоротилась відповідно на 826,8 тис. осіб (або 16,3%) та 562,7 тис. осіб (або 13,9%) (рис. 2.4).

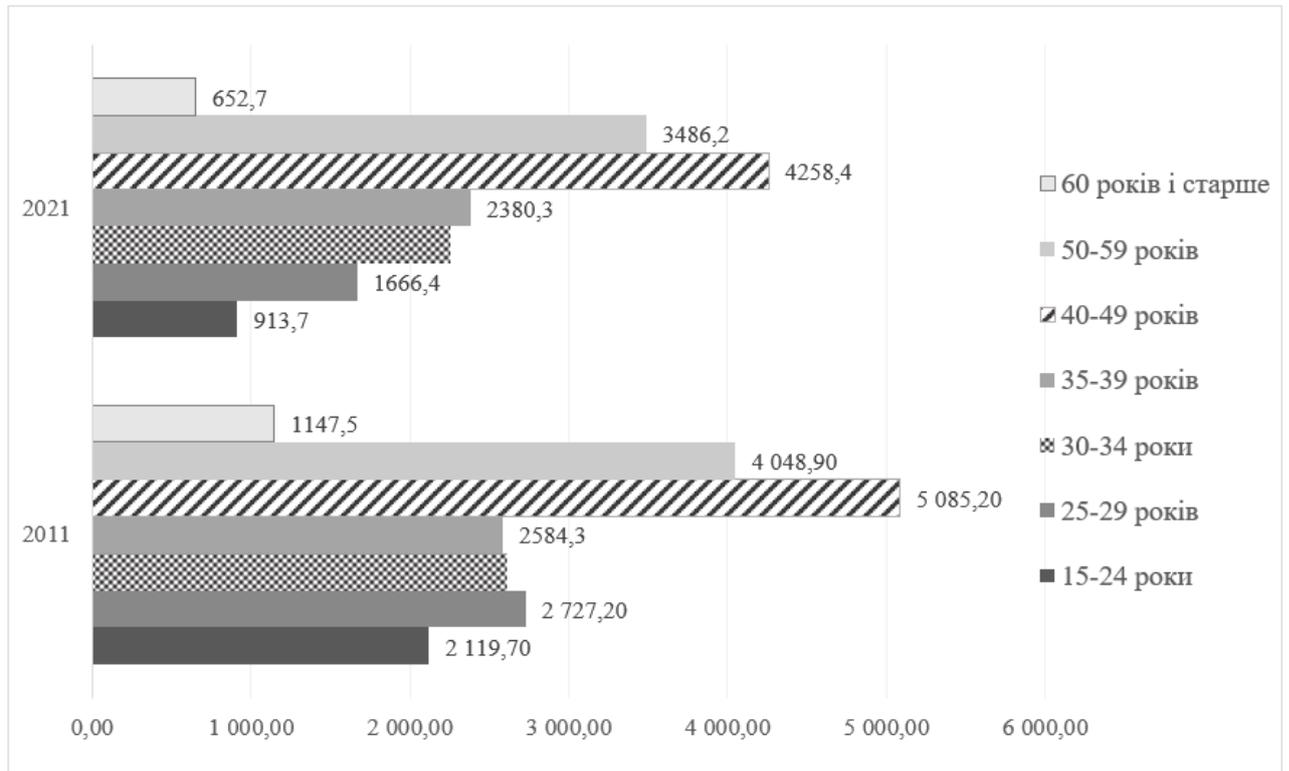


Рис. 2.4. Структура зайнятого населення в Україні за віком, 2011 р. та 2021 р., тис. осіб [50, с. 71; 116, с. 87]

Важливо, що найбільшою мірою в структурі зайнятого населення України зменшилась кількість і частка молоді (рис. 2.5): у 2011 р. частка зайнятих віком 15-34 роки дорівнювала 36,7% (при цьому найбільшою складовою були молоді люди 25-29 років – 13,4% у загальній структурі зайнятих країни); у 2021 р. частка молодих людей віком від 15 до 34 років у структурі зайнятих зменшилась до 30,8% (з переважанням серед них осіб 30-34 років – 14,4% у загальній структурі зайнятих країни, які першими «виходять» з категорії молодь – фактично до 2025 р. переважна більшість з них вже є старшими за 34 роки).

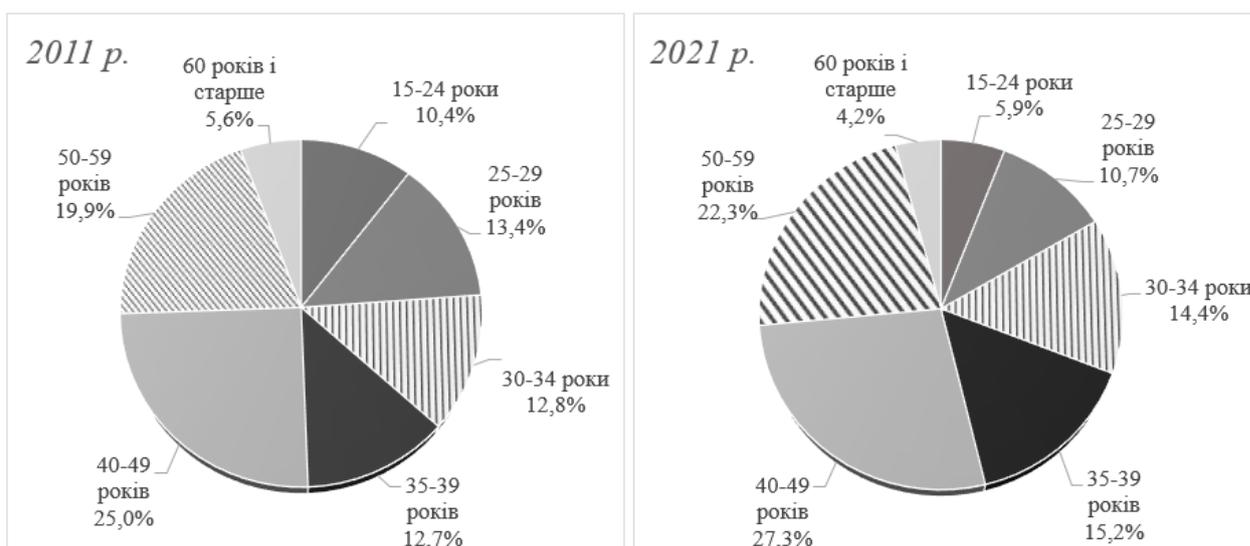


Рис. 2.5. Вікова структура зайнятого населення України, 2011 р. та 2021 р. [48; 59]

При цьому загальна чисельність молоді (15-34 років) зменшилась протягом 2011-2021 рр. на 2525,9 тис. осіб або на 35,2% фоні того, що загальна чисельність зайнятого населення 15-70 років скоротилась на 4714,2 тис. осіб або на 23,2% (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Динаміка чисельності зайнятого населення України за віковими групами, 2011-2021 рр., тис. осіб [48; 53; 116]

Роки	2011		2016		2021	
	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%
Зайняте населення віком 15-70 років	20324,2	100	16 276,9	100	15610,0	100
у тому числі за віковими групами:						
15-24 роки	2119,7	10,4	1 143,6	7,0	913,7	5,9
25-29 років	2727,2	13,4	2 149,3	13,2	1666,4	10,7
30-34 роки	2611,4	12,8	2 397,5	14,7	2252,3	14,4
35-39 років	2584,3	12,7	2 263,9	13,9	2380,3	15,2
40-49 років	5085,2	25,0	4 194,2	25,8	4258,4	27,3
50-59 років	4048,9	19,9	3477,6	21,4	3486,2	22,3
60 років і старше	1147,5	5,6	650,8	4,0	652,7	4,2

Щодо структури за статусом зайнятості найбільш чисельною групою є працюючі за наймом (їх частка стабільно перевищує 80%); на роботодавців

припадає трохи більше 1%; частка безкоштовно працюючих членів сім'ї не перевищує 0,2%; самозайнятими у 2021 р. були 14,7% населення, що у порівнянні з 2011 р. відображає зменшення частки цієї категорії зайнятих на 3,1% (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Структура зайнятого населення України за статусом зайнятості,
2011-2021 рр. [48, с. 72; 53, с. 78; 116]

Рік	2011	2016	2021
Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, усього	20324,2	16 276,9	15610,0
<i>у тому числі за статусами зайнятості</i>			
працюючі за наймом	80,7	84,4	83,7
роботодавці	1,1	1,2	1,4
самозайняті	17,8	14,2	14,7
безкоштовно працюючі члени сім'ї	0,4	0,2	0,2

Варто відзначити, що протягом останнього десятиріччя поступово зменшувалась чисельність неформально зайнятого населення в Україні (рис. 2.6).

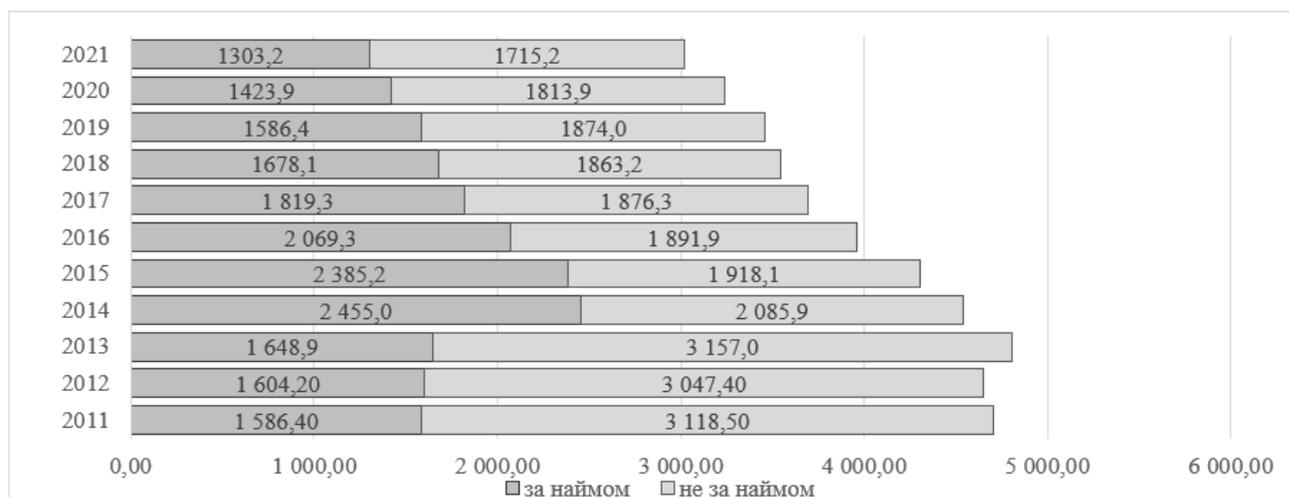


Рис. 2.6. Динаміка чисельності неформально зайнятого населення 15-70 років в Україні, 2011-2021 рр., тис. осіб [48, с. 87; 53; 92]

Зокрема з 2011 р. до 2021 р. цей показник зменшився на 1686,5 тис. осіб або на 35,8%. При цьому скорочення відбулось переважно за рахунок зменшення чисельності осіб, неформально зайнятих не за наймом: на 1403,3 тис. осіб або на 45,0% – з 3118,5 тис. осіб у 2011 р. до 1715,2 тис. осіб у 2021 р. Щодо тих, хто був

неформально зайнятий за наймом, протягом зазначеного періоду їх чисельність скоротилась на 283,2 тис. осіб, або на 17,9% (з 1586,4 тис. осіб до 1303,2 тис. осіб відповідно).

Результати аналізу структури неформально зайнятого населення України за видами економічної діяльності свідчать, що у 2021 р. найбільша частка зайнятих припадала на сільське, лісове та рибне господарство (45,5%), будівництво (17,4%), а також оптову та роздрібну торгівлю, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (15,5%) (рис. 2.7) [92].

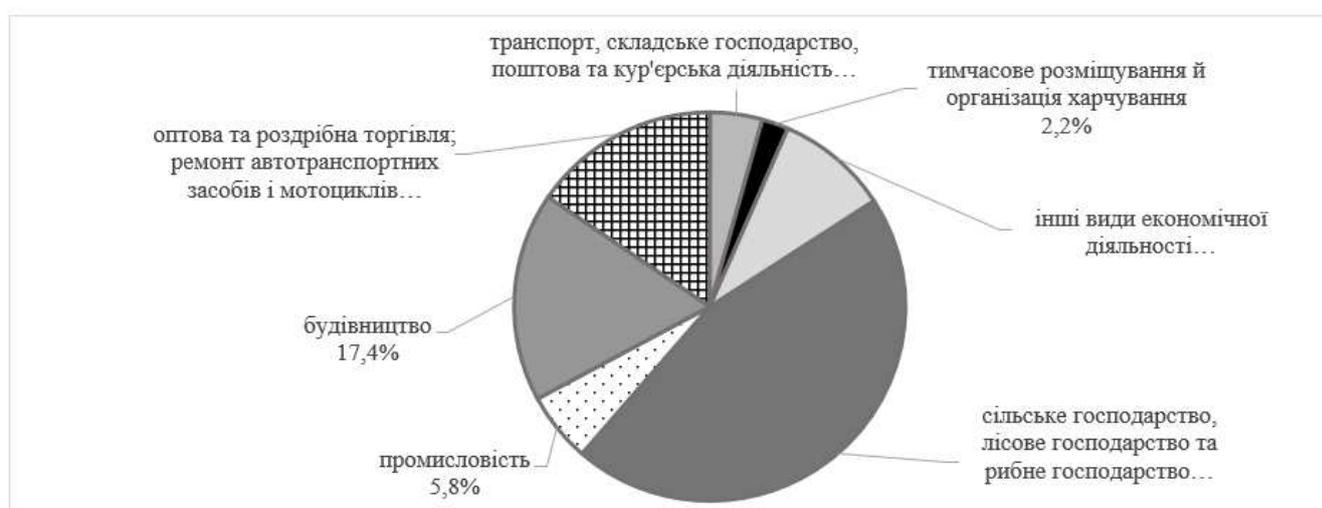


Рис. 2.7. Структура неформально зайнятого населення України віком 15-70 років за видами економічної діяльності, 2021 р., % [92]

Таким чином, в Україні досить високим є рівень присутності неформального сектору в структурі зайнятості – у ньому задіяно майже 20% зайнятого населення. Водночас вищевикладені тенденції актуалізують необхідність удосконалення та деталізації статистичного обліку неформальної зайнятості, особливо з урахуванням ризиків зростання тіньових форм праці в сучасних соціально-економічних умовах

Результати аналізу зайнятості населення України за видами економічної діяльності у 2012¹-2021 рр. (табл. 2.4) загалом свідчать про відносну стабільність галузевої структури зайнятості.

¹ Щодо показників зайнятості населення України за видами економічної діяльності (тут – і далі) для порівняння базою був взятий 2012 р. через відмінності у класифікації видів економічної діяльності у 2011 р. порівняно з 2012 р. та подальшими

Табл. 2.4

Зайняте населення за видами економічної діяльності в Україні,
2012 р., 2016 р. та 2021 р., тис. осіб, % [48; 52; 116]

	2012 р.		2016 р.		2021 р.	
Усього зайнято, тис. осіб / %	19261,4	100%	16276,9	100%	15610,0	100%
з них:						
Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	17,2%	2866,5	17,6%	2692,7	17,2%
Промисловість	3236,7	16,8%	2494,8	15,3%	2313,2	14,8%
Будівництво	836,4	4,3%	644,5	4,0%	690,8	4,4%
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	21,6%	3516,2	21,6%	3604,7	23,1%
Транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність	1150,9	6,0%	997,2	6,1%	961,0	6,2%
Тимчасове розміщення й організація харчування	326,7	1,7%	276,7	1,7%	285,2	1,8%
Інформація та телекомунікації	297,9	1,5%	275,2	1,7%	289,0	1,9%
Фінансова та страхова діяльність	315,8	1,6%	225,6	1,4%	210,6	1,3%
Операції з нерухомим майном	322,2	1,7%	255,5	1,6%	248,2	1,6%
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	2,6%	428,1	2,6%	422,2	2,7%
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	1,8%	304,3	1,9%	317,9	2,0%
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6	5,2%	973,1	6,0%	873,9	5,6%
Освіта	1633,2	8,5%	1441,4	8,9%	1244,0	8,0%
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	6,1%	1030,4	6,3%	913,4	5,9%
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	1,2%	201,6	1,2%	178,7	1,1%
Інші види економічної діяльності	414,3	2,2%	345,8	2,1%	364,5	2,3%

Найбільшою чисельність працівників була у наступних сферах економіки (рис. 2.8) [57]:

- оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (21,6% зайнятих у 2012 р., 23,8% – у 2021 р.);

- сільське, лісове та рибне господарство (17,2% зайнятих як у 2012 р., так і у 2021 р.);
- промисловість (16,8% зайнятих у 2012 р., 14,8% – у 2021 р.);
- освіта (8,5% зайнятих у 2012 р., 8,0% – у 2021 р.).

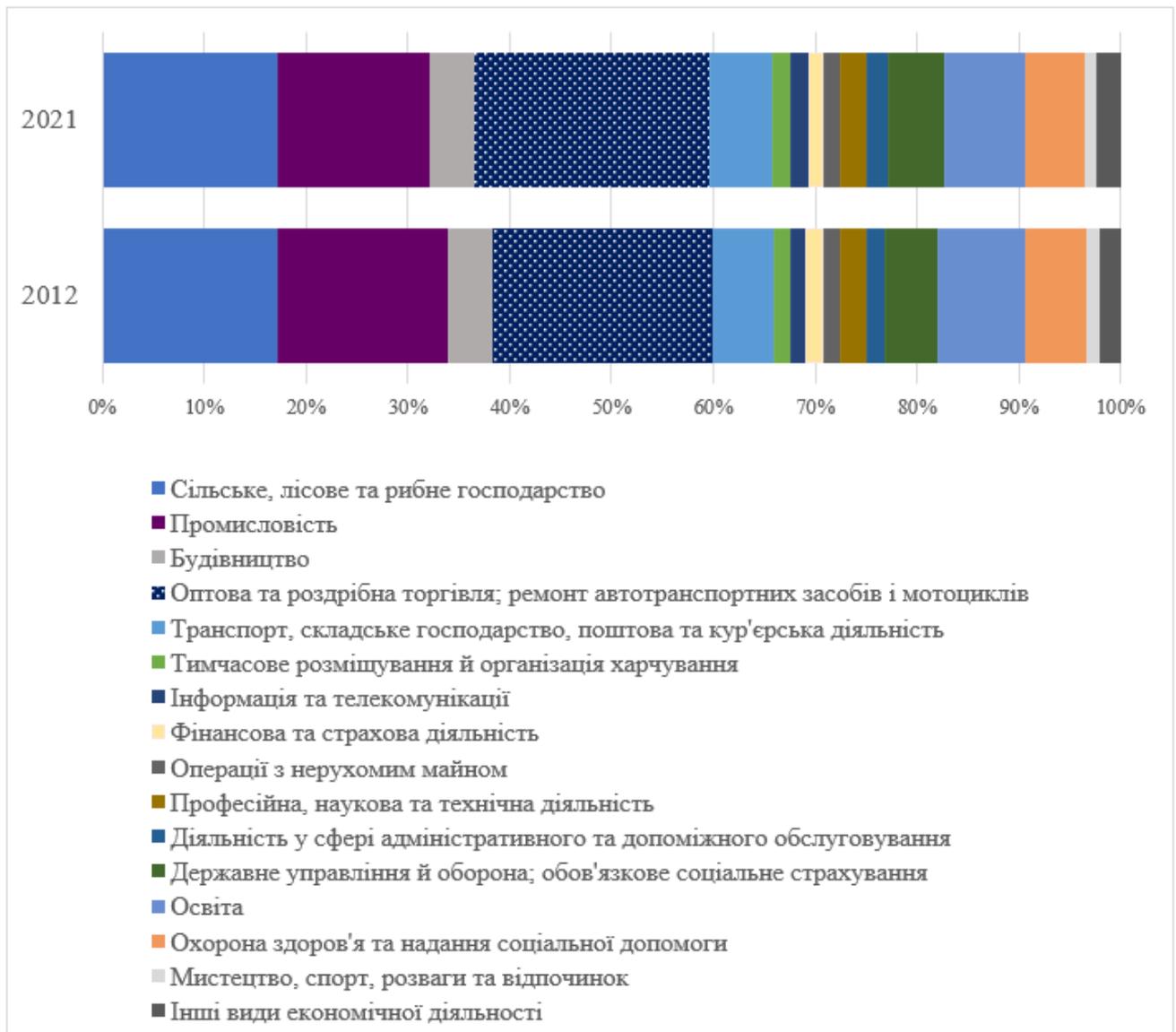


Рис. 2.8. Структура зайнятого населення за видами економічної діяльності в Україні, 2012 р. та 2021 р., % [57]

Аналіз чисельності зайнятого населення в Україні за видами економічної діяльності свідчить, що в умовах загального скорочення чисельності зайнятих у 2012-2021 рр. на 19,2% зменшення зайнятих охопило всі сектори економіки (рис. 2.9) [57].

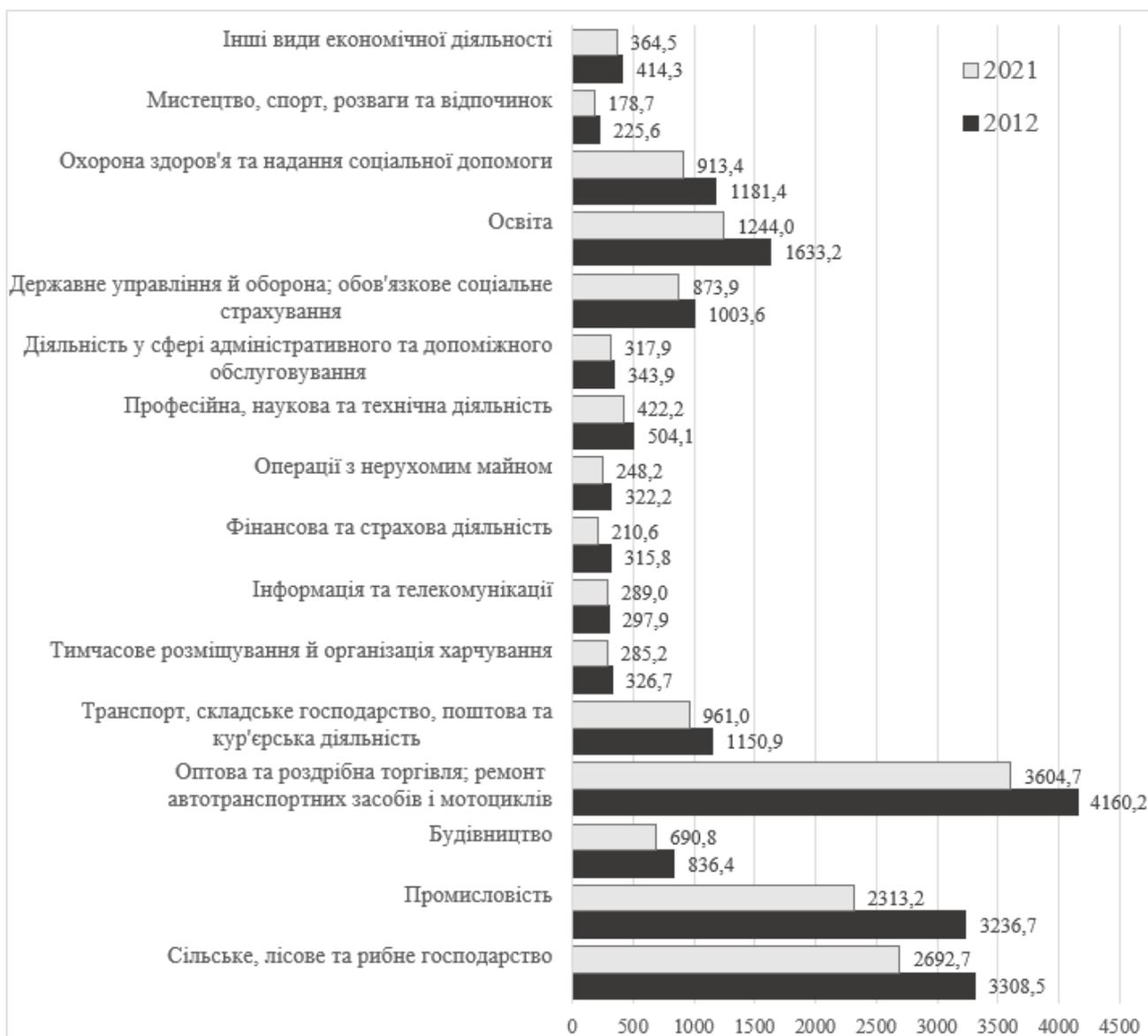


Рис. 2.9. Порівняння структури зайнятого населення за видами економічної діяльності в Україні, 2012 р. та 2021 р., тис. осіб [57]

Водночас найбільше скорочення зайнятості було зафіксовано за такими видами економічної діяльності (табл. 2.5) [57]:

- фінансова та страхова діяльність (на 33,3%),
- промисловість (на 28,5%),
- освіта (на 23,8%),
- операції з нерухомим майном (на 23,0%),
- охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (на 22,7%),
- мистецтво, спорт, розваги та відпочинок (на 20,8%).

Таблиця 2.5

Динаміка чисельності зайнятого населення України за видами економічної діяльності, 2012-2021 рр., тис. осіб, % [57]

Роки	2012	2017	2019	2021	Відхилення 2021/2012	
					+/-	%
Усього зайнято, тис. осіб	19261,4	16156,4	16578,3	15610,0	-3651,4	-19,0%
з них:						
Сільське, лісове та рибне господарство	3308,5	2860,7	3010,4	2692,7	-615,8	-18,6%
Промисловість	3236,7	2440,6	2461,5	2313,2	-923,5	-28,5%
Будівництво	836,4	644,3	699,0	690,8	-145,6	-17,4%
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4160,2	3525,8	3801,3	3604,7	-555,5	-13,4%
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1150,9	991,6	999,0	961,0	-189,9	-16,5%
Тимчасове розміщення й організація харчування	326,7	276,3	304,0	285,2	-41,5	-12,7%
Інформація та телекомунікації	297,9	274,1	289,2	289,0	-8,9	-3,0%
Фінансова та страхова діяльність	315,8	215,9	211,6	210,6	-105,2	-33,3%
Операції з нерухомим майном	322,2	252,3	259,7	248,2	-74,0	-23,0%
Професійна, наукова та технічна діяльність	504,1	415,8	421,6	422,2	-81,9	-16,2%
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	343,9	297,9	317,9	317,9	-26,0	-7,6%
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1003,6	979,7	870,5 ²	873,9	-129,7	-12,9%
Освіта	1633,2	1423,4	1388,7	1244,0	-389,2	-23,8%
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1181,4	1013,6	974,2	913,4	-268,0	-22,7%
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	225,6	199,8	197,6	178,7	-46,9	-20,8%
Інші види економічної діяльності	414,3	344,6	372,1	364,5	-49,8	-12,0%

Таким чином, при загальних низхідних тенденціях абсолютних показників зайнятості, упродовж 2011-2021 рр. галузева структура зайнятості населення України залишалася достатньо стабільною – з переважанням працівників у сфері оптової та роздрібної торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів; у сільському, лісовому та рибному господарстві; промисловості.

Результати аналізу структури зайнятості населення за професійними групами продемонстрували, що найбільша частка зайнятих належала до таких категорій: професіонали, найпростіші професії, працівники сфери торгівлі та послуг (рис. 2.10) [58].

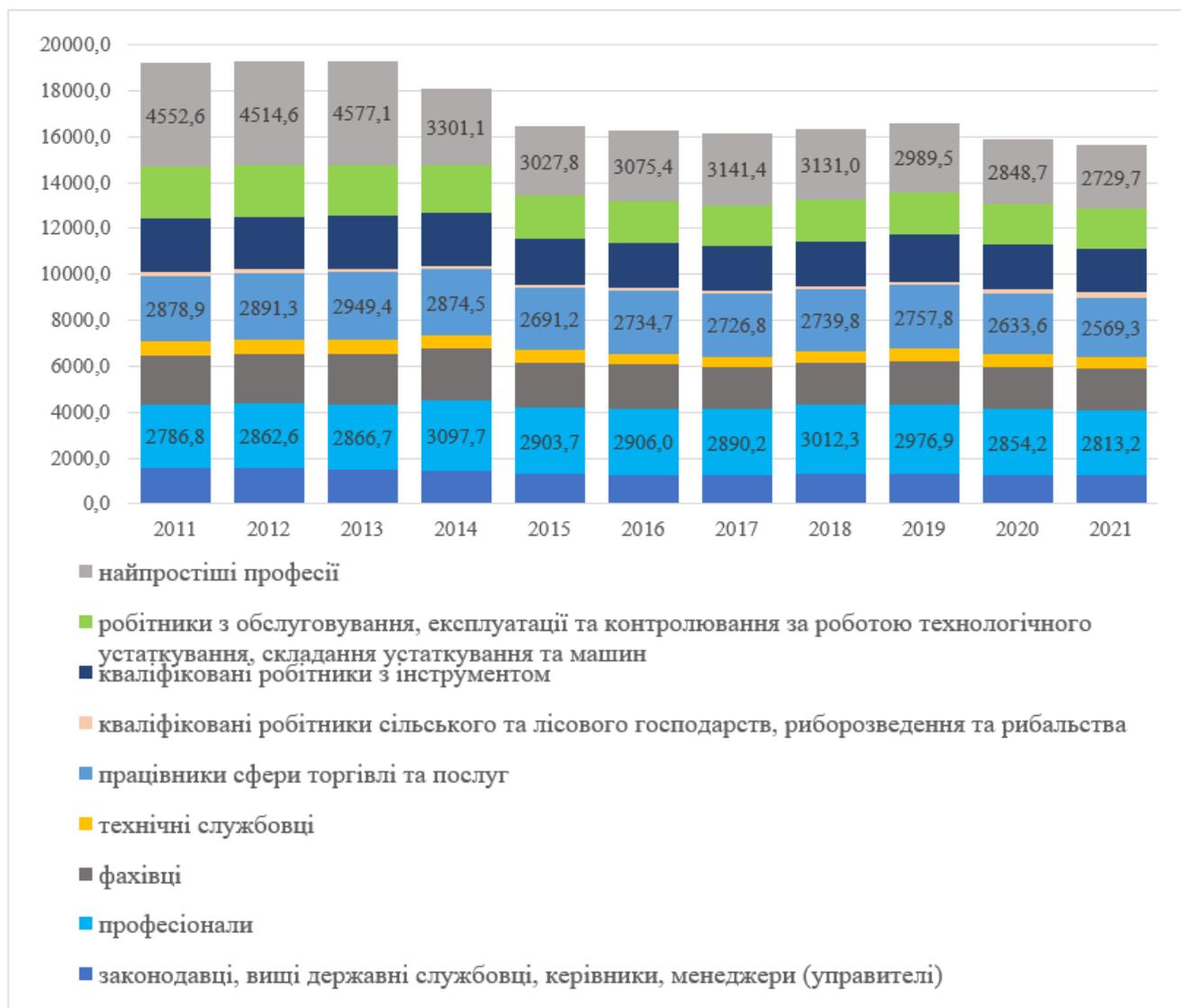


Рис. 2.10. Зайняте населення в Україні за професійними групами, 2011-2021 рр., тис. осіб [58]

За цих умов протягом досліджуваного періоду відбулись певні позитивні структурні зміни: якщо у 2011 р. найбільш чисельною професійною групою були працівники найпростіших професій (23,7%), то у 2021 р. їх частка скоротилася до 17,5%; при цьому найбільшою за чисельністю категорією стали професіонали, частка яких зростає з 14,5% у 2011 р. до 18,0% у 2021 р. [58] (рис. 2.11, рис. 2.12).

Зазначені зміни, в контексті загального скорочення зайнятості, свідчать про зростання ролі висококваліфікованої праці у забезпеченні економічного розвитку країни.

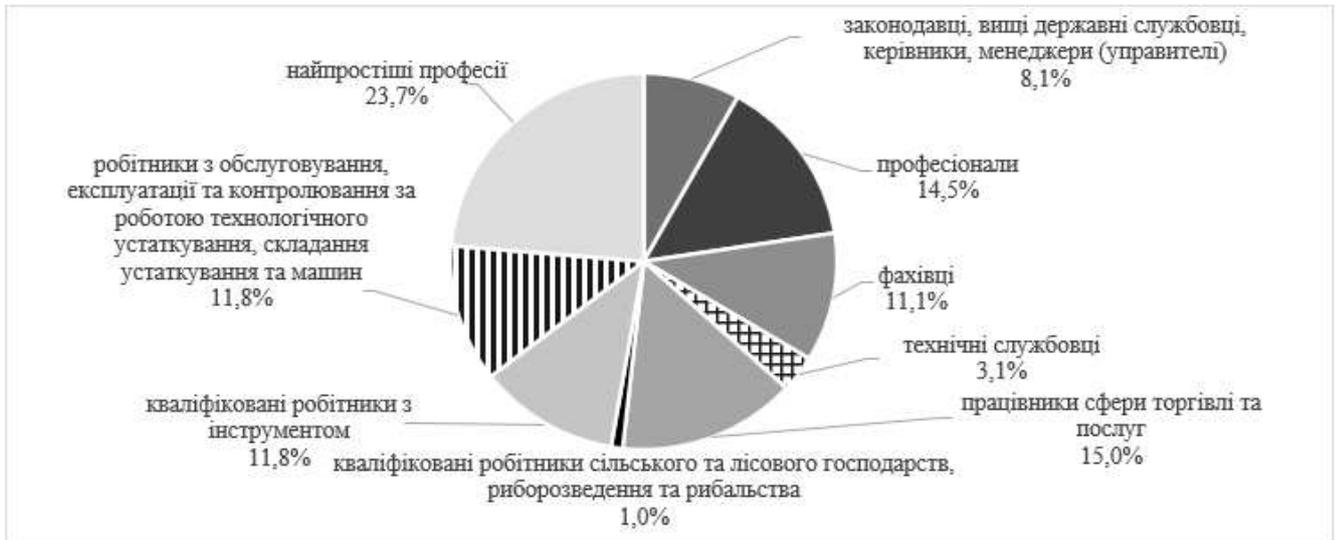


Рис. 2.11. Структура зайнятого населення в Україні за професійними групами, 2011 р., % [58]

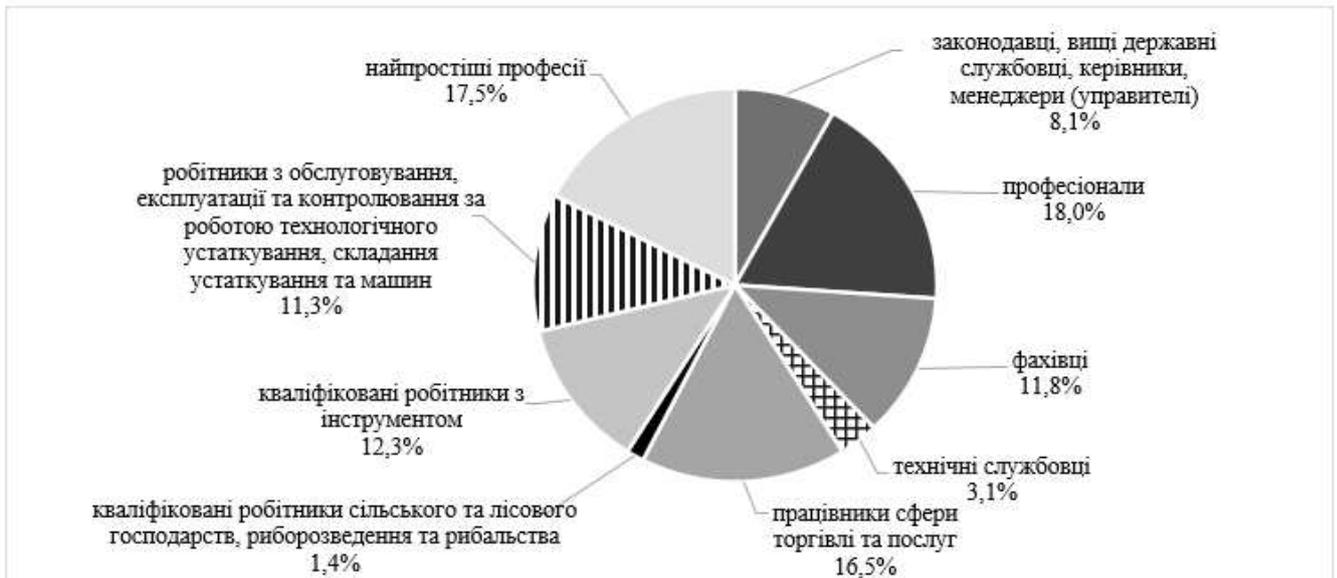


Рис. 2.12. Структура зайнятого населення за професійними групами, 2021 р., % [58]

При цьому протягом 2011-2021 рр. у більшості професійних груп спостерігалось скорочення абсолютної чисельності зайнятих: найбільшою мірою серед представників найпростіших професій – на 1822,9 тис. осіб (або 40,0%); робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою

технологічного устаткування, складання устаткування та машин – на 500,7 тис. осіб (або 22,1%); законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (управителів) – на 257,9 тис. осіб (або 19,0%) (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Зайняте населення в Україні за професійними групами, 2011-2021 рр., тис. осіб [58]

Рік	2011	2013	2015	2017	2019	2020	2021	2021 до 2011 +/-, %
Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, усього	19231,1	19314,2	16443,2	16156,4	16578,3	15915,3	15610,0	-18,8%
у т.ч.								
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1556,7	1495,0	1299,0	1234,9	1330,3	1269,3	1261,0	-19,0%
професіонали	2786,8	2866,7	2903,7	2890,2	2976,9	2854,2	2813,2	0,9%
фахівці	2127,7	2157,2	1978,3	1831,1	1918,8	1871,3	1846,0	-13,2%
технічні службовці	601,0	616,4	521,2	477,1	531,2	510,5	490,9	-18,3%
працівники сфери торгівлі та послуг	2878,9	2949,4	2691,2	2726,8	2757,8	2633,6	2569,3	-10,8%
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	186,7	165,2	155,8	135,8	160,7	192,7	220,1	17,9%
кваліфіковані робітники з інструментом	2273,7	2306,4	2017,0	1934,1	2065,8	1959,9	1913,5	-15,8%
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	2267,0	2180,8	1849,2	1785,0	1847,3	1775,1	1766,3	-22,1%
найпростіші професії	4552,6	4577,1	3027,8	3141,4	2989,5	2848,7	2729,7	-40,0%

Характерною рисою трансформацій у структурі зайнятості за професійними групами (табл. 2.6) у 2011-2021 рр. є скорочення абсолютної чисельності зайнятих у більшості категорій. Водночас виняток становили дві професійні групи: у найменш чисельній категорії – кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення і рибальства – чисельність зайнятих зросла на 33,4 тис. осіб або 17,9%; чисельність професіоналів збільшилась на 26,4 тис. осіб або 0,9% [58].

Щодо гендерної структури зайнятого населення України, до 2021 р. традиційним було переважання чоловіків (рис. 2.13) – їх частка завжди була більшою за 50%: у 2011 р. співвідношення жінок і чоловіків дорівнювало 48,7% до 51,3%, у 2016 р. – 48,1% до 51,9%, у 2021 р. – 47,5% до 52,5% [58].

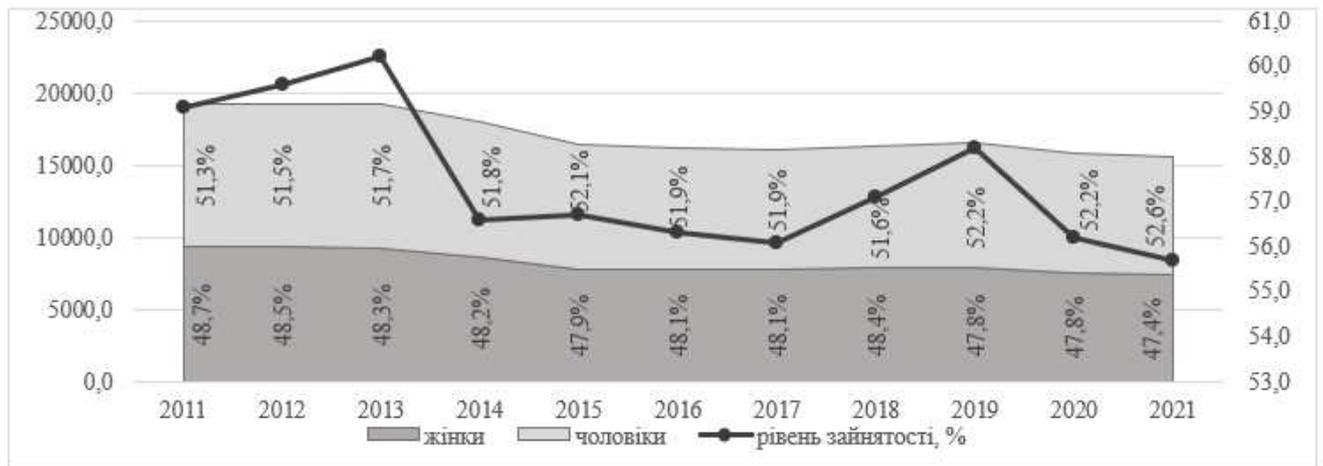


Рис. 2.13. Динаміка гендерної структури зайнятого населення України, 2011-2021 рр., % [58]

Сформована ситуація зумовлена сукупністю особливостей соціально-трудових відносин, що історично сформувались в Україні. У низці видів економічної діяльності гендерні диспропорції мають стійкий характер, зумовлений традиційним розподілом соціальних ролей, відповідно до якого на жінок покладалась більша частка неоплачуваної домашньої праці та відповідальність за догляд за членами сім'ї. Водночас державна соціальна політика тривалий час не забезпечувала належного рівня підтримки працюючих батьків [97, с. 26]. Додатковим чинником збереження гендерних дисбалансів є гендерний розрив в оплаті праці: у 2021 р. рівень заробітної плати жінок в Україні становив 66-97% від рівня оплати праці чоловіків (у всіх сферах, окрім адміністративного і допоміжного обслуговування, де середні зарплати чоловіків та жінок є рівними) [55, с. 3].

Унаслідок зазначених чинників темпи скорочення чисельності жінок у структурі зайнятого населення традиційно перевищують аналогічні показники серед чоловіків (рис. 2.14): протягом 2011-2021 рр. кількість зайнятих жінок зменшилася на 20,9% (з 9362,3 до 7406,6 тис. осіб), тоді як зайнятих чоловіків – на 16,9% (з 9868,8 до 8203,4 тис. осіб).

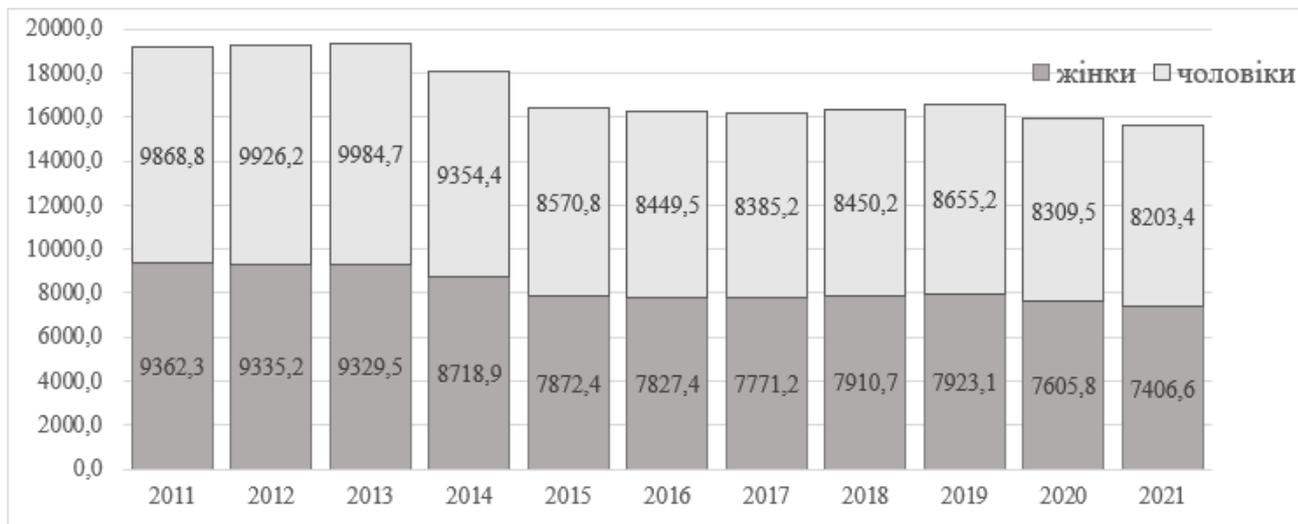


Рис. 2.14. Структура зайнятого населення України за статтю, 2011-2021 рр., тис. осіб [58; 59]

У сфері неформальної зайнятості, в умовах її зменшення в Україні за загальними обсягами у 2011-2021 рр., гендерний розрив у структурі зайнятих значною мірою посилюється [97, с. 27]: якщо у 2011 р. співвідношення чоловіків і жінок становило 53,4% до 46,6%, то у 2021 р. – 60,2% до 39,8% відповідно (рис. 2.15).

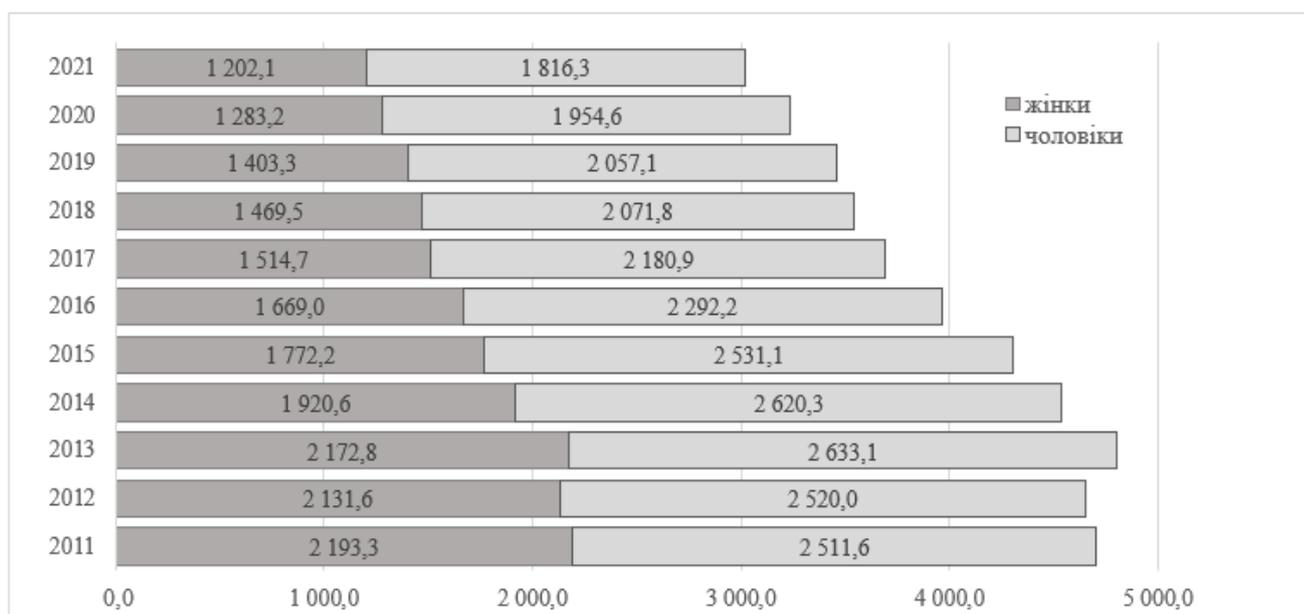


Рис. 2.15. Структура неформальної зайнятості населення в Україні за статтю, 2011-2021 рр., тис. осіб [48, с. 89; 49, с. 91; 50, с. 151; 51, с. 101; 52, с. 97; 53, с. 100; 92]

Отже порівняно з сектором формальної зайнятості, де частка зайнятих чоловіків у 2011 р. дорівнювала 51,3%, а у 2021 р. 52,6% [59], у сфері неформальної зайнятості перевага чоловіків протягом 2011-2021 рр. стала більш вагомою, перевищивши 60%.

Також необхідно зауважити, що протягом останнього десятиліття практично не відбулось переходу жінок між секторами формальної та неформальної зайнятості, що є наслідком відтоку жіночої частини трудових потоків за межі країни. Це тенденція сформувалась до 2021 р. [97, с. 28]: у 2020 р. Україна була у топ-3 країн-лідерів міграційних потоків із країн Східної Європи та Центральної Азії [68, с. 30].

З урахуванням тенденцій, що склались на ринку праці України, важливим також є розуміння гендерних аспектів структури зайнятості з точки зору професійної диференціації. Відповідно до результатів аналізу структури зайнятого населення за професійними групами та статтю у 2011-2021 рр. (рис. 2.16) виявили, що найбільша кількість зайнятих чоловіків є характерною для професійних груп [58, 97]: кваліфіковані робітники з інструментом (19,7%), найпростіші професії (18,7%), робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (18,5%), професіонали (13,5%) (за показниками 2021 р.).

Щодо жінок, найбільше зайнятих належали до таких професійних груп відповідно: працівники сфери торгівлі та послуг (23,6%), професіонали (23,0%), найпростіші професії (16,1%) та фахівці (15,9%) [58].

При цьому в 2021 р. найменшою була кількість зайнятих за такими професійними групами (табл. 2.7):

- серед чоловіків – технічні службовці (1,0%); кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,3%);
- серед жінок – кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,5%); робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (3,3%); кваліфіковані робітники з інструментом (4,0%).

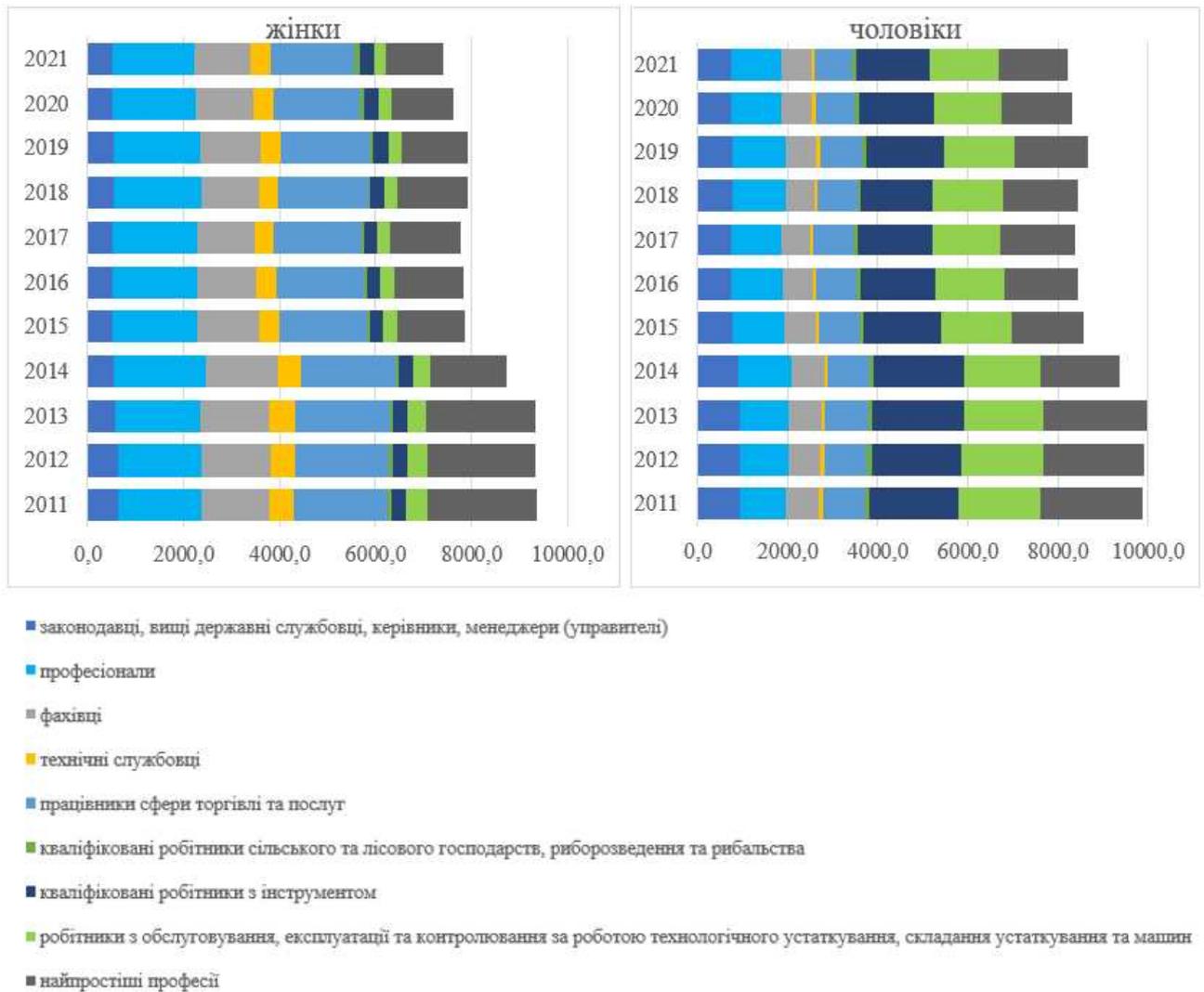


Рис. 2.16. Структура зайнятого населення в Україні за професійними групами та статтю, 2011-2021 рр., тис. осіб [58]

За відсутності офіційних даних після 2022 р. можна лише приблизно оцінювати зміни в структурі зайнятого населення України. Проте, з огляду на наслідки, спричинені повномасштабною війною, цілком обґрунтованим є висновок, що традиційна гендерна перевага чоловіків у структурі зайнятого населення поступово змінюється або навіть нівелюється на користь жінок. По-перше, значна кількість чоловіків була мобілізована до Збройних сил України або бере участь в обороні країни в інших формах, що зменшило їхню присутність на цивільному ринку праці. Крім того, в Україні протягом останніх років жінки частіше долучаються до економічної активності у традиційно «чоловічих» професіях.

Таблиця 2.7

Динаміка зайнятого населення в Україні за професійними групами та статтю,
2011-2021 рр., тис. осіб [58]

Роки	2011	2013	2015	2017	2019	2021
Жінки	9362,3	9329,5	7872,4	7771,2	7923,1	7406,6
<i>у тому числі за професійними групами:</i>						
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	619,5	573,9	514,0	507,0	550,1	517,4
професіонали	1760,2	1767,3	1770,2	1769,1	1799,5	1702,6
фахівці	1398,6	1433,0	1278,9	1191,2	1242,5	1179,5
технічні службовці	511,6	535,7	435,0	407,8	432,9	406,5
працівники сфери торгівлі та послуг	1946,8	1985,2	1817,7	1816,5	1848,3	1744,7
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	79,9	69,3	59,2	55,6	68,2	112,3
кваліфіковані робітники з інструментом	313,9	287,4	275,5	277,0	316,8	299,8
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	440,6	406,3	299,2	278,8	295,5	248,1
найпростіші професії	2291,2	2271,4	1422,7	1468,2	1369,3	1195,7
Чоловіки	9868,8	9984,7	8570,8	8385,2	8655,2	8203,4
<i>у тому числі за професійними групами:</i>						
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	937,2	921,1	785,0	727,9	780,2	743,6
професіонали	1026,6	1099,4	1133,5	1121,1	1177,4	1110,6
фахівці	729,1	724,2	699,4	639,9	676,3	666,5
технічні службовці	89,4	80,7	86,2	69,3	98,3	84,4
працівники сфери торгівлі та послуг	932,1	964,2	873,5	910,3	909,5	824,6
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	106,8	95,9	96,6	80,2	92,5	107,8
кваліфіковані робітники з інструментом	1959,8	2019,0	1741,5	1657,1	1749,0	1613,7
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	1826,4	1774,5	1550,0	1506,2	1551,8	1518,2
найпростіші професії	2261,4	2305,7	1605,1	1673,2	1620,2	1534,0

Таким чином, можна зробити припущення, що структура зайнятого населення в Україні змінюється в бік збільшення участі жінок, що може мати суттєві наслідки для ринку праці, зокрема щодо адаптації умов праці до потреб жінок, посилення ролі гендерної рівності, зростання потреб щодо підтримки сімейного балансу та розвитку соціальних сервісів тощо. У післявоєнний період ця тенденція, ймовірно за все, збережеться, що вимагає перегляду державної

політики зайнятості, спрямованої на підтримку жіночої участі в економіці, професійного зростання та подолання гендерних бар'єрів у сфері праці.

Одним із ключових показників функціонування ринку праці, що безпосередньо впливає на рівень зайнятості населення та водночас є індикатором стану економічного розвитку країни, продуктивності праці, рівня добробуту населення і соціальної спрямованості державної політики, є оплата праці. У додатку Е подано динаміку середньомісячної заробітної плати штатних працівників в Україні за видами економічної діяльності у 2011-2024 рр. Аналіз даних свідчить про загальну тенденцію до зростання середньої заробітної плати, що спостерігалась з 2011 р., із найбільш високими темпами у 2018 р., коли приріст становив 24,8%. У 2020 р. темпи зростання суттєво уповільнилися (до 10,4%) під впливом пандемії COVID-19 та пов'язаного з нею економічного спаду в багатьох секторах економіки. У 2021 р. зростання середньої заробітної плати знову активізувалася внаслідок адаптації ринку праці до нових умов, підвищення соціальних стандартів, коригування державних соціальних витрат та ін. Загалом рівень заробітної плати тісно пов'язаний зі структурою зайнятості населення, однак за сучасних умов в Україні він переважно не виконує повною мірою стимулюючої функції.

Виявлені тенденції скорочення чисельності робочої сили та зайнятого населення безпосередньо корелюють із загальнонаціональними демографічними викликами, що загострюються в Україні протягом останніх десятиліть. Для комплексної оцінки сучасних трансформацій зайнятості принципове значення має аналіз демографічних і міграційних процесів, що сформувались у країні та істотно впливають на формування трудового потенціалу. Саме ці чинники визначають кількісні й якісні параметри робочої сили, структуру попиту і пропозиції на ринку праці, динаміку заробітної плати та інші ключові соціально-економічні характеристики.

За даними Державної служби статистики України, протягом періоду незалежності в країні сформувалась стійка тенденція щодо зменшення чисельності населення: якщо на початку 1991 р. в Україні проживало 51,9 млн. осіб, то у 2010 р. – 46,0 млн. осіб; із 2015 р. у загальній чисельності не враховано населення тимчасово

окупованих територій; останні повні офіційні дані щодо чисельності населення датуються 01.01.2022 р. і становлять 41,2 млн. осіб (рис. 2.17). Оцінки показника у 2023-2025 рр. наведено за розрахунками міжнародних організацій, зокрема Відділу народонаселення ООН, згідно з якими на початок 2025 р. чисельність населення України дорівнювала 39,0 млн. осіб, зменшившись порівняно з довоєнним рівнем 2022 р. на 5,3%, з 2010 р. – на 15,2%, з 1991 р. – на 25,0%.

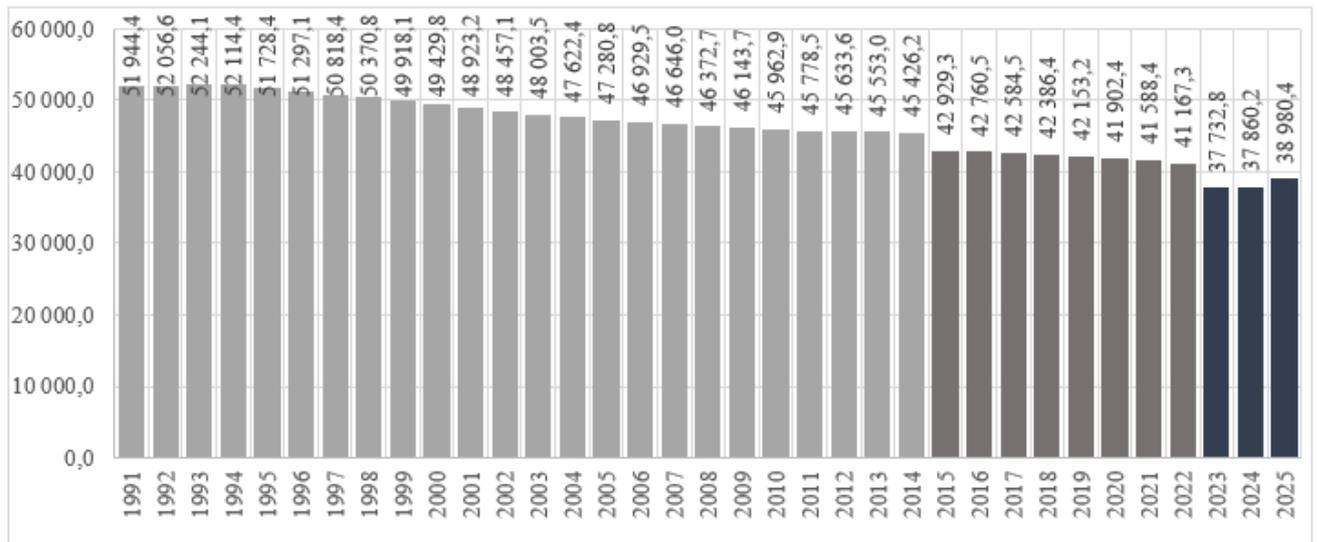


Рис. 2.17. Динаміка чисельності населення України, 1991-2025 рр., тис. осіб (станом на 1 січня) [90; 203]

Окупація частини територій України та безпосередні воєнні дії мають вкрай негативний вплив на демографічну ситуацію в країні, суттєво посиливши тенденції скорочення чисельності населення, які сформувалися ще до 2014 р.: у 2015 р. показник скоротився на 5,5% порівняно з попереднім роком, тоді як середньорічні темпи скорочення у 1991-2014 рр. становили близько 0,5%; різке падіння зафіксовано у 2023 р., коли чисельність населення скоротилася на 8,3% порівняно з 2022 р., що безпосередньо пов'язано з повномасштабною війною.

Вагомим чинником демографічного спаду є тривала депопуляція. Починаючи з 1991 р., в Україні щорічно фіксується від'ємне значення природного приросту населення, що свідчить про системне невідтворення поколінь. Показники рис. 2.18 демонструють поглиблення цієї тенденції: у 2010 р. природне скорочення становило -3,5%, тоді як у 2021 р. воно збільшилось до -11,2%.



Рис. 2.18. Динаміка природного скорочення населення України, 2011-2021 рр., ‰ [90]

Наслідком депопуляції є суттєві структурні зрушення у структурі населення. Порівняльний аналіз статеві-вікової піраміди у 2001 р. і 2023 рр. (рис. 2.19) свідчить про істотне зменшення частки дітей віком до 5-7 років, концентрацію населення у віковій групі 35-40 років (обох статей), а також значне переважання жінок у вікових групах 40-45 років і старше над відповідними групами чоловіків.

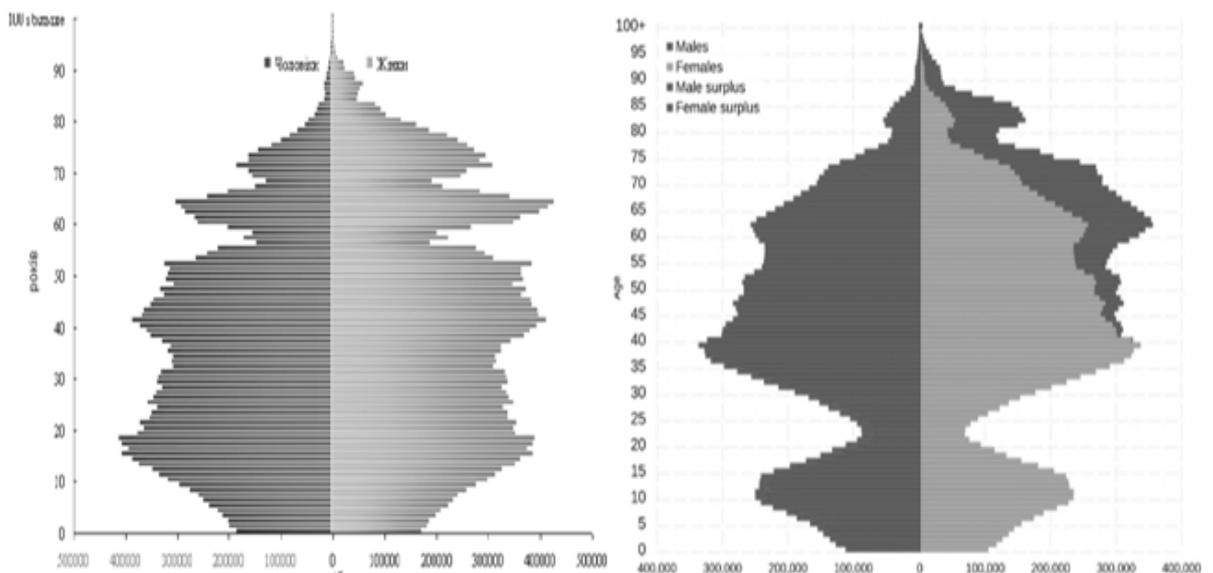


Рис. 2.19. Статеві-вікові піраміди населення України, 2001 р. та 2023 р. [36; 202]

При цьому вкрай невеликою є чисельність молодих людей віком 20-25 років, яка вже сьогодні та у найближчі роки має формувати ядро робочої сили. Навіть за оптимістичними демографічними прогнозами, вихід на ринок праці більш чисельного покоління можливий не раніше 2033 р. (однак це без врахування втрат населення внаслідок війни).

Таким чином, негативний природний приріст і прискорене демографічне старіння є ключовими чинниками зменшення чисельності населення України, що формують одну з найгостріших демографічних проблем, характерних не лише для України, а й для більшості європейських країн.

Додатковим важливим аспектом є динаміка тривалості життя населення. Як свідчать дані рис. 2.20, середня очікувана тривалість життя в Україні залишається на рівні близько 70 років: 70,4 року в 2010 р., 71,7 року в 2016 р. та 69,8 року в 2021 р. При цьому стабільно зберігається значний гендерний розрив: тривалість життя чоловіків є меншою, ніж у жінок, приблизно на десять років (10,2 року в 2010 р. та 9,2 року в 2021 р.) [90].



Рис. 2.20. Динаміка середньої очікуваної тривалості життя населення України, 2011-2021 рр., роки [90]

На основі порівняння показників статево-вікової структури, тривалості життя, а також масштабності людських втрат внаслідок бойових дій, можна зробити висновок, що у найближчі роки в структурі робочої сили України

зростатиме частка жінок. Ця тенденція має бути обов'язково врахована при формуванні та реалізації політики регулювання ринку праці.

Щодо молоді, ринок праці України й надалі відчуватиме дефіцит молодшої робочої сили. Триватиме процес скорочення чисельності осіб, готових розпочинати трудову діяльність у країні, що зумовлено поєднанням низької народжуваності, старіння населення та загальної нестабільності, зокрема тривалим воєнним станом.

Окрім демографічних чинників, істотний вплив формування робочої сили мають міграційні процеси – як довготривалі, так і сформовані в останні роки. Україна протягом тривалого часу залишається активним учасником міжнародної міграції, а повномасштабна війна зумовила різке зростання кількості українських мігрантів у світі.

Протягом 2011-2021 рр. для України були характерними відносно високі показники міграційних переміщень, зокрема фіксувався механічний приріст населення різної інтенсивності (рис. 2.21): 17,1 тис. осіб у 2011 р., 61,8 тис. осіб у 2012 р. (максимальне значення, пов'язане з проведенням Євро-2012) та 7,2 тис. осіб у 2020 р. (мінімальне значення внаслідок пандемії COVID-19).

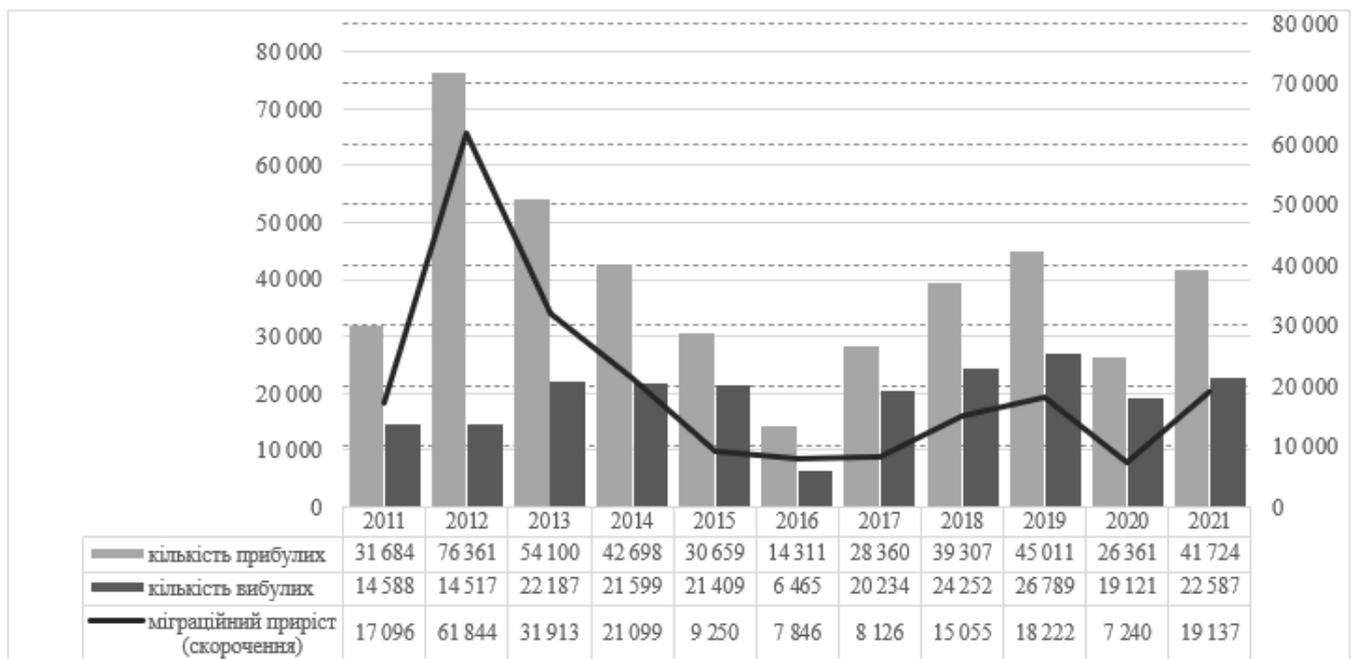


Рис. 2.21 Міграційний рух населення України, 2011-2021 рр., тис. осіб [86]

Основні міграційні потоки з України традиційно були спрямовані до країн із середнім рівнем доходу – 3,8 млн. ос. у 2010 р., 4,1 млн. осіб у 2020 р. Водночас кількість українців, які мігрували до країн із високим рівнем доходу, мала стійку тенденцію до зростання (з 1,6 млн. осіб у 2010 р. до 1,9 млн. осіб у 2020 р.), тоді як міграція до країн із низьким рівнем доходів залишалась незначною (близько 100 тис. осіб протягом 2010-2020 рр.) [67, с. 22].

Зазначені тенденції зумовлені сукупністю соціально-економічних, безпекових та інституційних чинників. Зокрема, значна частина міграційних переміщень населення з України пов'язана з невідповідністю рівня та якості життя очікуванням громадян, обмеженими можливостями забезпечення особистої безпеки, а також недостатніми перспективами професійного й освітнього розвитку [130, с. 205]. Відсутність доступу до якісної вищої освіти, дефіцит робочих місць із конкурентним рівнем оплати праці та можливостями кар'єрного зростання зумовили прагнення населення до пошуку альтернативних шляхів самореалізації за межами країни. Додатковим каталізатором посилення еміграційних процесів стали військові дії та тривала макроекономічна нестабільність останніх років, що істотно погіршили умови проживання та ведення економічної діяльності в окремих регіонах України.

Важливо, що провідне місце у структурі міграційних переміщень в Україні до 2022 р. посідала трудова міграція, зумовлюючи загострення проблем щодо трудових ресурсів країни. При цьому особливо актуальною є проблема відтоку талантів («brain drain») [67, с. 22], що негативно впливає на інноваційний потенціал економіки та її міжнародну конкурентоспроможність. Масовий від'їзд українців за кордон у 2000-х роках, особливо молодих та кваліфікованих фахівців, обумовив наявність загроз для соціально-економічного розвитку країни ще до повномасштабної війни.

Стосовно мігрантів з України після початку повномасштабного вторгнення країни-агресора, за даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на серпень 2025 р. у світі було зареєстровано майже 5,7 млн. українських біженців, з яких 5,1 млн. перебували в Європі, 0,6 млн. – в інших регіонах світу, а 3,3 млн. осіб стали внутрішньо переміщеними особами [205].

Серед країн ЄС, що прийняли найбільшу кількість громадян України, лідерами є Німеччина (1230,0 тис. осіб; 28,6% від загальної чисельності в ЄС), Польща (965,0 тис. осіб; 22,5%) та Чехія (391,0 тис. осіб; 9,1%) [136]. Поза межами Європи найбільшими країнами-реципієнтами українців є Канада (298,1 тис. осіб), Велика Британія (253,5 тис. осіб) та США (187,0 тис. осіб) [84; 85, с. 11]. На рис. 2.22 наведено чисельність отримувачів тимчасового захисту в країнах ЄС, які виїхали з України через російську агресію, станом на жовтень 2025 р.

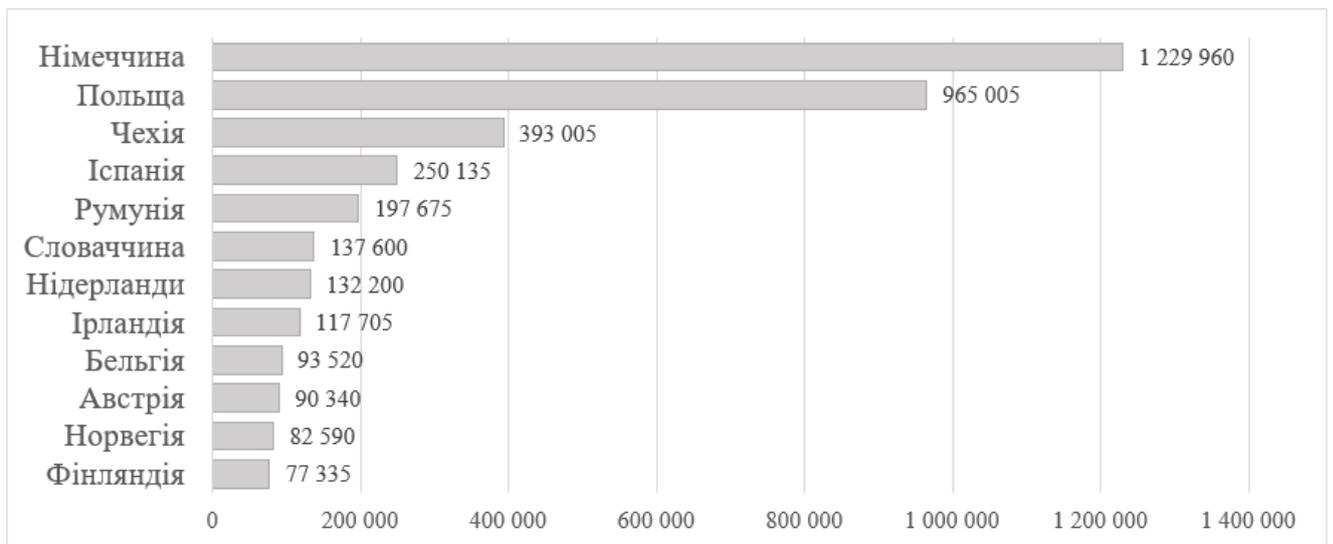


Рис. 2.22. Топ-12 країн ЄС, в яких отримали тимчасовий захист громадяни України, які виїхали з країни через російську агресію, 2025 р., осіб [136]

Переважну більшість вимушених мігрантів з України становлять жінки (близько 70% серед дорослого населення) та діти (приблизно 30% від загальної кількості прибулих) [67], що формує суттєві ризики виникнення гендерних і вікових дисбалансів у структурі робочої сили України у разі їхнього неповернення. Така особливість трудового потенціалу може мати довгострокові негативні наслідки для відтворення робочої сили, функціонування системи зайнятості та соціально-економічного розвитку країни загалом.

За оцінками Центру економічної стратегії, за кордоном можуть залишитися від 1,7 млн. до 2,4 млн. громадян України. Найбільш схильними до повернення є особи старшого віку, люди з нижчим рівнем освіти, а також ті, хто продовжує працювати дистанційно на українські компанії. Неповернення значної частини українців може

призвести до щорічних втрат ВВП у межах 5,1%-7,8% [85, с. 89], що створює суттєві загрози для відновлення та стійкого розвитку національної економіки.

У цілому міграційні процеси значним чином впливають на трансформацію зайнятості населення України, що відображається на як на кількісних, так і на якісних параметрах. Масштабна зовнішня міграція, особливо після початку повномасштабної війни, зумовила скорочення чисельності робочої сили, ускладнення демографічної ситуації та зростання навантаження на систему соціального захисту. Втрата кваліфікованих кадрів призводить до ослаблення інноваційного потенціалу країни, зниження продуктивності праці та ускладнює інтеграцію України у глобальні економічні й технологічні ланцюги. Виїзд молодих і високоосвічених фахівців за кордон посилює дисбаланс між попитом і пропозицією на внутрішньому ринку праці, обмежує кадровий потенціал стратегічних галузей та поглиблює проблему «відтоку талантів».

Сформовані в Україні демографічні та міграційні тренди, істотно посилені впливом воєнного часу, прямим чином обумовлюють особливості функціонування національного ринку праці, визначаючи структуру робочої сили та окреслюючи перспективи щодо її відтворення у коротко- та середньостроковій перспективі. Ці процеси дозволяють прогнозувати подальше звуження трудоворесурсної бази та ускладнення процесів забезпечення економіки кваліфікованими працівниками.

Результати прогнозування чисельності зайнятого населення України до 2032 р., наведені в *додатку Е*, свідчать про суттєву розбіжність між прогнозованою чисельністю зайнятого населення та потребами економіки України до 2032 р. За оцінками Міністерства економіки України, МОП і МОМ (прогноз 1), навіть за відносно оптимістичного сценарію очікувана чисельність зайнятих (14,5 млн осіб) не забезпечуватиме повного покриття прогнозованої потреби економіки, що формує дефіцит робочої сили на рівні 6,9 млн осіб. Прогнозні авторські розрахунки, здійснені на основі статистичних даних за 2010-2021 рр. (прогноз 2), демонструють ще глибший дисбаланс: очікувана чисельність зайнятих становить 11,4 млн осіб за потреби 21,4 млн, що зумовлює дефіцит на рівні 10,0 млн осіб. Найбільш критичним є сценарій, сформований з урахуванням післявоєнної динаміки 2010-

2024 рр. (прогноз 3), відповідно до якого чисельність зайнятого населення може скоротитися до 8,0 млн осіб, а дефіцит – зрости до 13,4 млн осіб (рис. 2.23).

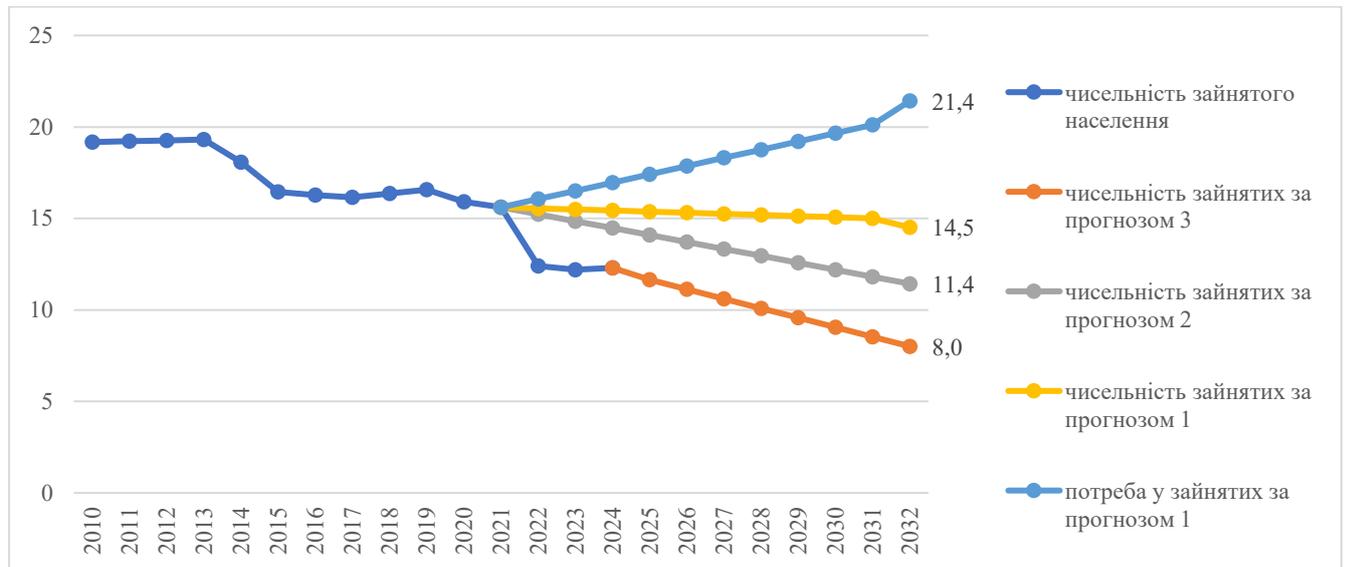


Рис. 2.23. Прогноз чисельності зайнятого населення в Україні до 2032 р. (за оцінками Мінекономіки України, МОП і МОМ, авторськими розрахунками) побудовано на основі [57; 102, с. 7]

Таким чином, результати здійсненого аналізу підтверджують системний і багатофакторний характер проблеми дефіциту трудових ресурсів в Україні та засвідчують необхідність формування проактивної державної політики зайнятості, орієнтованої на відновлення трудового потенціалу, розвиток людського капіталу, стимулювання продуктивної зайнятості та адаптацію ринку праці до цифрових і структурних трансформацій.

2.2. Цифровізаційні трансформації у сфері державного регулювання зайнятості в Україні

Ефективність функціонування ринку праці та досягнення повної й раціональної зайнятості значною мірою залежить від активної ролі держави у його регулюванні. Попередньо у розділі 1 (п. 1.1) було охарактеризовано зміст *національної політики зайнятості (НПЗ)* за визначенням МОП, яку визначено як комплексну інтегровану політичну рамку для економічної, галузевої та соціальної політики. Її мета – забезпечення узгодженості між різними інструментами та механізмами регулювання, починаючи від макроекономічних, торговельних і фінансових, завершуючи галузевими та соціально-захисними заходами. Такий

підхід формує загальне бачення розвитку сфери зайнятості з урахуванням принципів гендерної чутливості та соціальної справедливості [166].

Водночас, за оцінкою МОП, в Україні національна політика зайнятості як цілісна рамка відсутня, хоча, беззаперечно, окремі форми мають місце.

Так, у законодавстві України визначено зміст державного регулювання зайнятості, що фактично поєднує комплексні ініціативи за двома напрямками – формуванням та реалізацією державної політики у сфері зайнятості населення [110, ст. 1]. При цьому метою зазначеного регулювання на державному рівні визначено «створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття» [110, ст. 1].

Щодо безпосереднього змісту державної політики у сфері зайнятості населення, він визначений через принципи, мету та основні напрями її реалізації [110, ст. 15] (табл. 2.8), що переважно стосуються першої складової державного регулювання зайнятості – *формування зазначеної політики*.

Стосовно *реалізації* державної політики у сфері зайнятості населення, то в Україні визначено її шляхи, зокрема у ст. 16 у Законі України «Про зайнятість населення» [110]. Систематизацію законодавчо закріплених шляхів реалізації політики у сфері зайнятості населення в Україні наведено на рис. 2.24.

Поєднання сфер формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості в Україні прослідковується через визначення відповідних відповідальних органів, якими є «у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інші центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада Автономної Республіки Крим та Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування» [110, ст. 15].

Варто звернути увагу, що при визначенні головного органу в системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, яким фактично є Державна служба зайнятості України (ДСЗУ), в його описі з'являється додаткова складова державної політики, що розширює коло питань впливу – «у сфері зайнятості населення *та трудової міграції*».

Табл. 2.8

Складові формування державної політики у сфері зайнятості населення України

Складова	Зміст
Принципи	<ul style="list-style-type: none"> – пріоритетність забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості – відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості – забезпечення рівних можливостей населення у реалізації права на працю – сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпеченню соціального захисту населення від безробіття
Мета	<ul style="list-style-type: none"> – забезпечення рівних можливостей у реалізації права на працю – сприяння підвищенню професійного рівня населення відповідно до суспільних потреб – сприяння зайнятості населення, у т.ч. в сільській місцевості та на депресивних територіях – забезпечення економіки кваліфікованими кадрами – збалансування попиту та пропозиції робочої сили – пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості – забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття – посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном
Основні напрями	<ul style="list-style-type: none"> – створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць – задоволення попиту економіки у висококваліфікованих працівниках, формуванні та розвитку професійних кваліфікацій, сприяння розробці професійних стандартів – посилення мотивації до легальної і продуктивної праці – активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення – удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці – сприяння підприємствам, установам та організаціям у професійному розвитку працівників – збалансування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки – сприяння зайнятості населення – забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів – координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні – повернення безробітних до продуктивної зайнятості – міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном – взаємодія органів влади, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості населення – забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення – здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці – заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці – забезпечення співпраці ДСЗУ, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації осіб з інвалідністю, центрів соціальних служб для молоді – захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників

складено на основі [110, ст. 15]

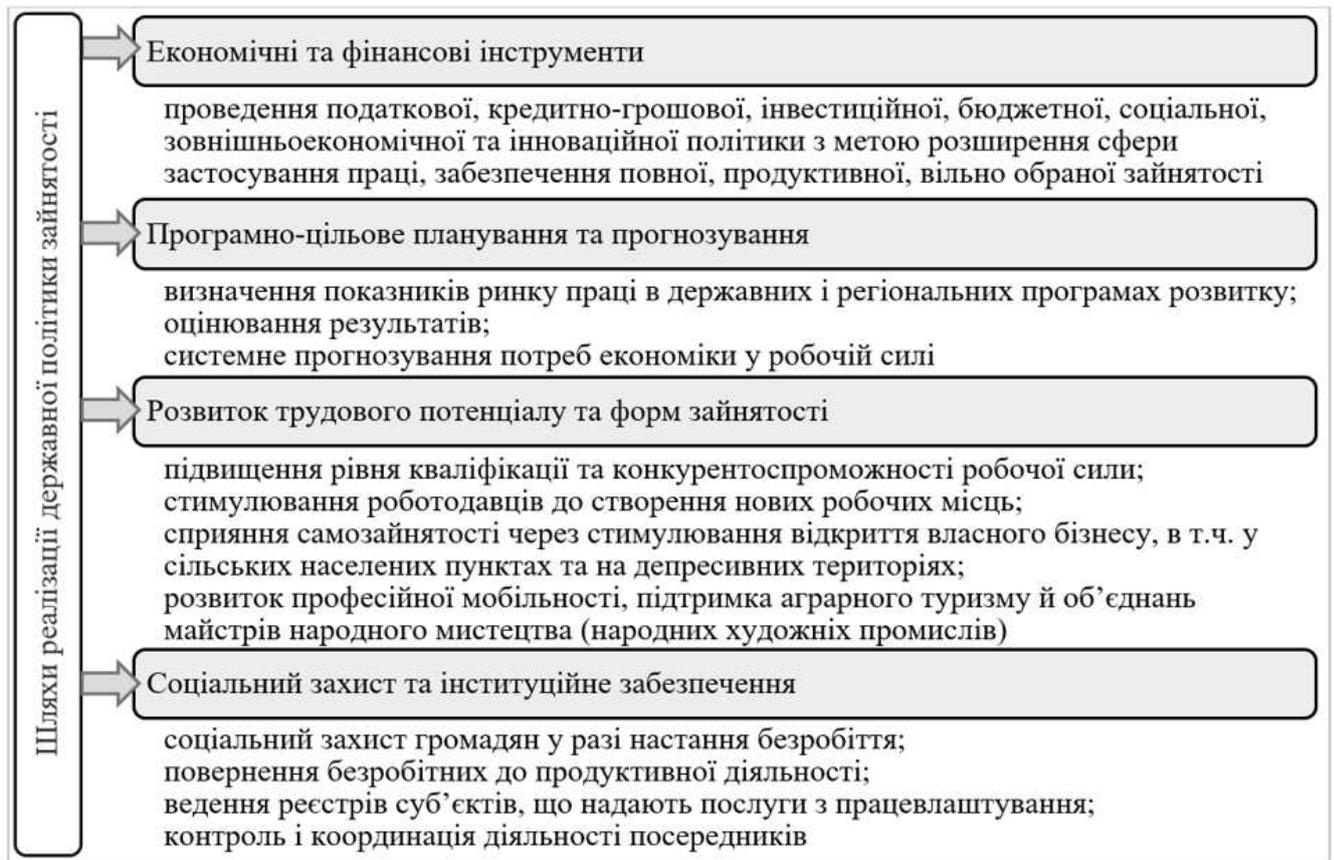


Рис. 2.24. Шляхи реалізації державної політики України у сфері зайнятості населення

складено на основі [110]

За результатами аналізу прослідковується чітка логіка побудови державної політики зайнятості в Україні за рівнями:

- I. принципи – на чому ґрунтується політика;
- II. мета – чого прагне політика;
- III. основні напрями – в яких сферах реалізується політика;
- IV. механізми реалізації – за допомогою яких інструментів й засобів здійснюється політика.

В цьому контексті, змістовно прирівнюючи національну політику зайнятості за визначенням МОП до державної політики у сфері зайнятості в Україні, доцільним є їх більш детальніше порівняння з метою виявлення тотожностей і розбіжностей.

У таблиці 2.9 наведено порівняння змісту складових національної політики зайнятості за визначенням МОП із положеннями Закону України «Про зайнятість населення».

Змістове порівняння положень національної політики зайнятості за визначенням МОП та Закону України «Про зайнятість населення»

<i>Критерій</i>	<i>МОП: національна політика зайнятості</i>	<i>Україна: державна політика у сфері зайнятості населення (за Законом України «Про зайнятість населення»)</i>
<i>Зміст політики</i>	Всеосяжна інтегрована політична рамка, що охоплює економічну, соціальну, секторальну, промислову, фінансову та інші політики	Визначається як державна політика у сфері зайнятості, спрямована на повну, продуктивну, вільно обрану зайнятість та соціальний захист від безробіття
<i>Принципи</i>	Інтегрованість, гендерна чутливість, соціальна справедливість, узгодження між різними інструментами політики	Пріоритет повної зайнятості; відповідальність держави; рівні можливості реалізації права на працю; соціальний захист від безробіття
<i>Мета</i>	Забезпечення узгодженості політик задля розширення можливостей зайнятості та гідної праці	Створення умов для повної, продуктивної й вільно обраної зайнятості; професійний розвиток; збалансування попиту й пропозиції; соціальний захист; підтримка трудових мігрантів
<i>Сфера охоплення</i>	Комплекс усіх економічних та соціальних політик, які прямо чи опосередковано впливають на зайнятість	Сфера зайнятості: створення робочих місць, розвиток трудового потенціалу, регулювання ринку праці, підтримка вразливих груп
<i>Механізми реалізації</i>	Узгодження макроекономічної, фінансової, промислової, соціальної та інших політик; інтеграція інструментів у єдину рамку	Податкова, кредитно-грошова, інвестиційна, бюджетна політика; профорієнтація й навчання; стимулювання роботодавців; програми зайнятості; соціальний захист безробітних; регулювання міграції
<i>Рівень системності</i>	Комплексна рамка, що інтегрує політики різних рівнів та секторів	Відсутнє окреслення системи – складові є фрагментарними: окремі напрями регулювання існують, але відсутня інтегрованість у ширший економічно-соціальний контекст

складено автором

Результати проведеного аналізу засвідчили, що нормативно-правове регулювання політики зайнятості в Україні має певні відмінності від загальносвітових підходів, сформульованих у документах МОП, зокрема:

- *звужений предметний фокус* – законодавчі положення є зорієнтованими переважно на функціонування ринку праці та створення робочих місць, тоді

як рамка МОП передбачає інтеграцію зайнятості у ширший соціально-економічний контекст;

- *фрагментарність і відсутність інтегрованого підходу* – заходи у сфері зайнятості не формують цілісної узгодженої рамки, а є набором окремих ініціатив;
- *відсутність акцентування уваги на принципах гідної праці*, що в міжнародній практиці визнано фундаментальною складовою політики зайнятості;
- *недостатня увага до гендерної рівності та чутливості* в реалізації політики у сфері праці, що прямо підкреслюється МОП;
- *неповна інтеграція економічних, соціальних, фінансових, освітніх та інших інструментів* у єдину систему політики зайнятості, що рекомендовано міжнародними стандартами.

Отже, головна відмінність полягає в тому, що українське законодавство зорієнтоване передусім на регулювання ринку праці, тоді як МОП визначає національну політику зайнятості як *всеосяжну інтегровану рамку*, що поєднує економічну, соціальну, секторальну та інституційну політику.

Таким чином, законодавство України фактично відтворює основні цілі та напрями національної політики зайнятості, визначені МОП (повна і продуктивна зайнятість, соціальний захист, рівні можливості, розвиток людського капіталу). Водночас, на відміну від інтегрованої рамки МОП, українська політика за змістом є більш секторальною та фрагментарною, оскільки зосереджена безпосередньо на сфері зайнятості й ринку праці, а МОП наголошує на узгодженні з макроекономічною, промисловою, фінансовою та соціальною політикою в єдиній рамці.

Інакше кажучи, можна зробити висновок, що Україна має набір політичних інструментів і принципів, але вони поки що функціонують як окремі елементи, а не як цілісна інтегрована система за прикладом моделі МОП. Наявні в країні підходи щодо державного регулювання зайнятості спрямовані переважно на подолання окремих проблем ринку праці, а не на формування довгострокової стратегії розвитку людського капіталу.

В умовах окреслених відмінностей актуальним завданням для України є поступове наближення державної політики у сфері зайнятості до стандартів МОП. Це передбачає переформатування існуючих підходів від переважно «ринково-орієнтованої» моделі до всеосяжної національної політики зайнятості, яка комплексно інтегрує економічні, соціальні, освітні, гендерні та інституційні аспекти.

Особливої значущості така трансформація набуває в умовах складних внутрішніх і зовнішніх викликів – воєнних дій, демографічних зрушень, трудової міграції, цифровізації та глобалізаційних процесів. Саме в цих умовах відсутність комплексної політики створює ризики посилення соціальних дисбалансів, зростання нерівності та втрати трудового потенціалу.

Отже, державна (національна) політика зайнятості України має розглядатись не лише як набір окремих заходів у сфері працевлаштування, а як системна рамка, що об'єднує економічну, соціальну, інституційну та галузеву політику. Її реалізація здатна стати інструментом підвищення якості робочих місць, зменшення тіньової зайнятості, забезпечення соціальної справедливості й посилення людського капіталу, що є фундаментом для сталого розвитку держави.

У цьому контексті важливо відзначити, що трансформація суспільно-економічного середовища, зокрема в умовах динамічних змін в державі та на ринку праці, вимагає не лише нормативно-організаційного вдосконалення адаптаційних механізмів державного регулювання зайнятості в Україні, а й запровадження інноваційних підходів до його реалізації. Серед ключових чинників, які зумовлюють необхідність переосмислення інституційного інструментарію регулювання, слід виокремити зростаючу складність структурних змін у сфері зайнятості населення, зміни щодо мобільності й спрямованості трудових потоків, зміщення акцентів у бік гнучких форм праці та урізноманітнення неформального сектору. Водночас, цифрова трансформація економіки, що набула особливого прискорення у періоди нестабільності, виступає каталізатором модернізації національної політики у сфері зайнятості.

З огляду на вищезазначене, актуальною є потреба системного впровадження та поширення цифрових технологій у сфері регулювання зайнятості як умови підвищення її ефективності, прозорості й адаптивності до нових викликів. Цифровізація не лише розширює можливості органів державної влади у сфері моніторингу, прогнозування та формування політики зайнятості населення, але й сприяє більш активному залученню громадян до формальних сегментів ринку праці, підвищенню доступності державних сервісів та зменшенню інформаційної асиметрії між учасниками ринку. Таким чином, цифровізація є не просто інструментом, а стратегічним напрямом оновлення системи державного регулювання зайнятості в умовах післявоєнної відбудови України.

Станом на сьогоднішній день можна стверджувати, що цифровізація вже суттєво вплинула на систему державного регулювання зайнятості в Україні, трансформуючи її складові, інструменти та засади функціонування. Ці зміни відбуваються нерівномірно, проте їхній вплив є всеосяжним і потребує безперервної адаптації.

Розглянемо основні зміни, що вже є реалізованими на загальнонаціональному рівні.

По-перше, впроваджено електронні сервіси Державної служби зайнятості України:

- *електронний кабінет роботодавця* : можна зареєструватись в електронному кабінеті (<https://dcz.gov.ua/employer>) для взаємодії зі службою зайнятості – подавати звіти про вакансії, отримувати інформацію про шукачів роботи або дозволи на застосування праці іноземців та осіб без громадянства та ін.;

- *електронний кабінет шукача роботи* : громадяни можуть реєструватися (<https://dcz.gov.ua/people>) як безробітні, подавати заяви на призначення допомоги по безробіттю, отримувати консультації, переглядати вакансії, подавати резюме;

- *онлайн-платформи та застосунки для пошуку роботи* : ДСЗУ розвиває власні електронні бази вакансій (зокрема, розділ «Шукаю роботу» на сайті Державного центру зайнятості (<https://old.dcz.gov.ua/userSearch/vacancy>);

- *онлайн-навчання та перекваліфікація*: ДСЗУ пропонує доступ до дистанційних освітніх платформ і курсів, що дозволяють безробітним отримувати нові навички та підвищувати кваліфікацію, не прив'язуючись до фізичного місця навчання – зокрема, на Платформі онлайн-навчання Державної служби зайнятості (<https://eosvita.dcz.gov.ua/>);

- *онлайн-профорієнтація та кар'єрне консультування*: доступним є сервіс Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри (<https://profi.dcz.gov.ua/>), що надає можливість отримати послуги щодо вибору (зміни) професії, майбутнього напрямку професійного навчання, визначенні схильності до підприємницької діяльності, оцінки власних здібностей та навичок (soft skills), а також саморозвитку та ін.

По-друге, підвищується рівень інтеграції інформаційних систем ДСЗУ з іншими державними реєстрами (Єдиний державний демографічний реєстр, Пенсійний фонд України, Державна податкова служба України), що дозволяє прискорити перевірку даних, зменшити кількість необхідних документів від громадян та запобігти зловживанням.

По-третє, пришвидшується автоматизація й оптимізація внутрішніх процесів ДСЗУ та інших державних органів, що дотичні до вирішення питань зайнятості населення, – поглиблюється цифровізація документообігу (paperless), впровадження CRM-систем для управління взаємодією з клієнтами, що прискорює обробку запитів та підвищує ефективність роботи.

Наслідками використання електронних сервісів є суттєве зменшення навантаження на центри зайнятості в містах та регіонах в режимі контактного спілкування, подолання надмірного обсягу паперового документообігу, зниження рівня обмеженості доступу до інформації щодо стану ринку праці, можливостей працевлаштування, професійного навчання (перенавчання) тощо.

Фактично цифровізаційні трансформації в політиці державного регулювання зайнятості населення в Україні є невід'ємною складовою загальної стратегії цифровізації держави, що інтенсифікувалася протягом останнього десятиліття, особливо після 2019 р. Цей процес не є лінійним – можна виділити кілька періодів,

що характеризуються певними пріоритетами, досягненнями щодо впровадженням ключових ініціатив та подоланням відповідних викликів на шляху імплементації.

Отже, процес цифровізації державного регулювання зайнятості в Україні можна умовно поділити на чотири етапи:

Етап I – Автоматизація обліку та створення Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості (ЄІАС ДСЗУ), до 2019 р.: відповідно до Постанови Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 30.11.2016 № 124 [112] на ранніх етапах Державна служба зайнятості України впроваджувала Первісну інформаційно-аналітичну систему (ЄІАС), що дозволило централізовано вести облік безробітних, вакансій та виплат, хоча обмін даними здійснювався через регіональні сервери.

Етап II – Перехід до електронного документообігу й обліку, 2019-2020 рр.: ДСЗУ активно переходить до роботи з електронними картками зареєстрованих громадян, шаблонами заявника та документами у цифровому форматі, що формує основу для подальшої інтеграції в єдину соціальну цифрову екосистему; з'явилися особисті кабінети шукачів та роботодавців у межах платформи ДСЗУ [60].

Етап III – Інтеграція з «Дія» та запуск онлайн послуг, 2020-2022 рр.: з березня 2020 р. ДСЗУ долучилася до сервісу «Дія», забезпечивши можливість реєстрації безробітного та отримання статусу без відвідування Центру зайнятості [46], можливим стало використання цифрових документів, які є в мобільному застосунку «Дія», під час реєстрації та відвідування центру зайнятості [44].

Етап IV – Перетворення ДСЗУ в сучасний цифровий сервіс (з 2022 р.): у межах стратегії ДСЗУ на 2022-2024 роки було передбачено «перетворення служби в сучасний цифровий сервіс, де одним із напрямів є розвиток наукових підходів до аналізу та прогнозування ринку праці, а також оптимізація внутрішніх технологічних процесів» [112], вже з'явився окремий мобільний застосунок, що дозволяє подавати заявки на навчання, бачити вакансії, записуватися на прийом та переходити з offline до online-взаємодії [45].

Беззаперечно, в рамках перетворення ДСЗУ в сучасний цифровий сервіс очікуваним є використання аналітичних моделей та великих даних для управління політикою зайнятості, зокрема щодо прогнозування ринку праці, а також впровадження штучного інтелекту (ШІ/АІ) інновацій щодо цифрових профілів, адаптивних сервісів щодо підбору вакансій тощо. Хоча у Стратегії розвитку ДСЗУ поки що немає публічної інформації про більш детальні рішення з цифрових профілів, AI-match або smart-matching, але стратегічний фокус на «цифровому сервісі», «наукових підходах до аналізу та прогнозування ринку праці» та «оптимізації технологічних процесів» дозволяє очікувати на готовність до впровадження таких інструментів.

Систематизацію етапів процесу цифровізації державного регулювання зайнятості в Україні наведено в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Етапи процесу цифровізації державного регулювання зайнятості в Україні

<i>Етап</i>	<i>Роки</i>	<i>Характеристика</i>	<i>Основні інновації</i>
I	до 2019 р.	Автоматизація обліку та створення Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості	ЄІАС ДСЗУ, централізація обліку
II	2019-2020 рр.	Перехід до електронного документообігу й обліку	Електронні персональні картки, документообіг
III	2020-2022 рр.	Інтеграція з «Дія» та запуск онлайн послуг	Інтеграція з «Дія», онлайн-реєстрація статусу безробітного
IV	з 2022 р. по теперішній час	Перетворення ДСЗУ в сучасний цифровий сервіс, поява електронних кабінетів та мобільних аплікацій	Е-кабінети, подача заявок онлайн, мобільний застосунок «Державна служба зайнятості»

складено автором

Незважаючи на значні досягнення щодо цифрових трансформації у сфері зайнятості населення в Україні, наявною є низка значущих викликів, серед яких необхідно виділити наступні:

1). *цифровий розрив* – значна частина населення, зокрема у сільській місцевості, люди старшого віку, а також ті, хто не мав доступу до сучасних технологій або освіти, мають низький рівень цифрової грамотності, що ускладнює або унеможлиблює для них повноцінне користування онлайн-сервісами; наслідком є ризик виключення з ринку праці тих, хто не може адаптуватися до цифрових інструментів, а також посилення нерівності між суб'єктами ринку праці;

2). *ризик кибербезпеки та захисту персональних даних* – зі зростанням обсягів оцифрованих даних та залежності від онлайн-систем зростають ризики кібератак, витоків даних і несанкціонованого доступу; як наслідок, виникає загроза приватності громадян, зниження довіри до державних цифрових послуг тощо (особливо актуальним цей виклик є в умовах війни);

3). *недосконалість нормативної бази* – розвиток цифрових технологій та нових форм зайнятості (гіг-економіка, дистанційна праця тощо) випереджає нормотворчу діяльність і чинне законодавство не повною мірою адекватно регулює ці відносини, внаслідок чого виникають правова невизначеність для працівників та роботодавців, проблеми із соціальним захистом, оподаткуванням, захистом трудових прав у нових умовах тощо;

4). *обмеженість фінансового й кадрового забезпечення* – для повноцінної цифровізації необхідними є значні інвестиції у технологічну інфраструктуру, програмне забезпечення та навчання персоналу; крім того, не завжди вистачає кваліфікованих ІТ-фахівців у державному секторі; як наслідок, може спостерігатись сповільнення темпів цифровізації, продовжуватись використання застарілих технологій, знижуватись ефективність впроваджених рішень;

5). *недовершена якість і функціонал електронних сервісів* – деякі електронні сервіси можуть бути не завжди інтуїтивно зрозумілими, мати технічні помилки, неповний функціонал або неадекватну підтримку користувачів, що може призводити до низької довіри користувачів, відмови від використання онлайн-послуг, збереження потреби у фізичних зверненнях;

6). *соціально-економічні наслідки війни* – повномасштабна війна в країні значною мірою ускладнює процеси цифровізації через руйнування інфраструктури,

міграцію населення, кібератаки та переорієнтацію бюджетних ресурсів (хоча водночас, саме війна прискорила розвиток деяких онлайн-сервісів як відповідь на надзвичайну ситуацію); все це зумовлює необхідність швидкої адаптації цифрових послуг до умов переміщення людей, відновлення інфраструктури, забезпечення безперервності сервісів під час воєнного стану.

Незважаючи на ці виклики, Україна демонструє значний прогрес щодо цифровізації сфери регулювання зайнятості, що є свідченням її стратегічного значення для стійкості та подальшого розвитку держави. На сьогодні беззаперечною є незворотність та всеосяжність цифрових трансформацій, оскільки цифровізація вже є не окремим напрямком, а інтегрованим чинником, який значною мірою переформатовує ринок праці та вимагає якісної перебудови системи державного регулювання зайнятості. В Україні динаміка цього процесу суттєво посилилась внаслідок пандемії COVID-19 і повномасштабної війни, що трансформувало цифровізацію у провідний стратегічний напрям для підтримання функціонування держави та стабільності її економічної системи.

Успішна імплементація подальших цифрових трансформацій вимагатиме комплексного підходу, що має охоплювати технологічні інновації, законодавчі зміни, інвестиції в людський капітал та ефективну співпрацю між усіма зацікавленими сторонами. Крім того, має продовжуватись і поглиблюватись трансформація ролі Державної служби зайнятості – в умовах цифрової економіки ДСЗУ має еволюціонувати від переважно адміністративного органу до інноваційного центру компетенцій і взаємодії, що надає проактивні, персоналізовані послуги, засновані на використанні найсучасніших технологій, зокрема щодо цифрових профілів, адаптивних сервісів із захистом персональних даних, а також активно співпрацює з приватним сектором та освітніми установами.

Серед інших пріоритетних напрямів актуалізації політики державного регулювання зайнятості населення в Україні в контексті адаптації до цифрового вектору розвитку національної економіки в умовах нестабільності необхідно зазначити наступні:

- *актуалізація нормативно-правової бази:* регулювання нових форм зайнятості, стимулювання дистанційної та гібридної роботи, адаптація до стандартів ЄС щодо захисту персональних даних (GDPR), використання штучного інтелекту та електронного документообігу;

- *підвищення рівня цифрової грамотності населення:* зменшення та подолання цифрового розриву через проведення інформаційних кампаній і здійснення цілеспрямованих програм навчання з питань користування цифровими сервісами, розвиток цифрових компетентностей щодо використання великих даних (Big Data) та штучного інтелекту (ШІ);

- *розвиток системи професійного навчання та перекваліфікації:* державна підтримка навчання протягом життя, поглиблення взаємодії з роботодавцями для визначення актуальних потреб у навичках та адаптації освітніх програм, масштабування онлайн-освіти;

- *посилення кібербезпеки та захисту даних:* інвестування у захищену цифрову інфраструктуру, проведення регулярних аудитів безпеки систем і навчання персоналу правилам кібергігієни та реагування на інциденти; забезпечення стійкості цифрових послуг в умовах воєнного стану через створення резервних копій даних та альтернативних каналів доступу;

- *прискорення розвитку інклюзивних цифрових сервісів:* доопрацювання та розширення функціоналу електронних сервісів ДСЗУ, інвестування у забезпечення цифрової інклюзивності (для осіб з інвалідністю, людей старшого віку, надання альтернативних каналів доступу до послуг для тих, хто не має доступу до інтернету або гаджетів та ін.).

Реалізація запропонованих пріоритетів сприятиме розширенню можливостей для України не лише щодо оновлення механізмів державного регулювання сфери зайнятості в умовах цифровізації економіки відповідно до актуальних викликів глобалізованого ринку, але й стосовно забезпечення динамічного розвитку людського капіталу, прискорення післявоєнної економічної відбудови та зміцнення позицій у міжнародному просторі трудових ресурсного забезпечення.

2.3. Вплив глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення в контексті цифровізації

Процеси глобалізації, що характеризуються посиленням взаємозалежності національних економік, інтеграцією світових ринків і міжнародним поділом праці, справляють істотний вплив на структуру зайнятості та вимоги до професійно-кваліфікаційних характеристик працівників. Глобалізація постає якісно новим етапом розвитку процесу інтернаціоналізації економічних, політичних, культурних, правових та інших аспектів суспільного життя, коли взаємозалежність національних соціумів досягла такого рівня, який зумовлює кардинальні зміни усього світового суспільства, перетворення його в єдиний організм [69].

Упродовж останніх двох десятиліть глобалізація функціонує не лише як економічний феномен, а й як чинник багаторівневої трансформації соціально-інституційних механізмів, що проявляється у глибоких змінах структури зайнятості, способів організації праці та парадигм державного регулювання тощо. Глобалізація змінює формат функціонування світової економічної системи, нівелюючи значення географічних кордонів і змінюючи механізми трудових ресурсного забезпечення ринку праці на всіх рівнях [4, с. 94].

За таких умов глобалізаційні процеси значним чином впливають на функціонування й еволюцію міжнародного ринку праці в цілому, формуючи нові вектори його розвитку в сучасному світі. Посилюється роль міжнародної мобільності людських ресурсів, транснаціоналізації виробництва, використання цифрових технологій, поширення нестандартних форм зайнятості та ін. Як результат, міжнародний ринок праці все більшою мірою набуває ознак інтегрованої системи, в межах якої відбувається перерозподіл робочої сили відповідно до потреб світової економіки, рівня технологічного розвитку країн та їх конкурентних переваг.

Водночас розвиток міжнародного ринку праці супроводжується поглибленням диференціації між країнами за рівнем зайнятості, оплатою й умовами праці, ступенем соціального захисту працівників тощо, зумовлюючи посилення міграційних потоків і загострення проблеми нерівного доступу до якісних робочих місць. У таких умовах показники конкурентоспроможності країн

напрямку залежать від володіння людськими ресурсами необхідної якості у необхідній кількості [37, с. 29].

Фактично глобалізація стимулює зростання конкуренції між державами за висококваліфіковану робочу силу, оскільки наявність достатньої чисельності робочої сили необхідної якості стає доступною у розширеному трудовресурсному просторі – як національному, так і міжнародному. Гострота цієї конкуренції постійно зростає [5, с. 127], що є характерною рисою сучасного етапу розвитку світового господарства в умовах транснаціоналізації економіки та поглиблення трансформацій міжнародного ринку праці.

Водночас процес формування єдиного міжнародного ринку праці має суперечливий характер: з одного боку, спостерігається уніфікація вимог до використання робочої сили у світовому масштабі, з іншого – посилюється прояв локальних тенденцій трудовресурсного забезпечення [5, с. 124].

Під впливом цифровізації ординарні процеси глобалізації економіки доповнюються якісними змінами інтелектуального плану, що змінює парадигму функціонування і розвитку міжнародного ринку праці, формування конкурентоспроможності на всіх рівнях відбувається в контексті вирішення питання трудовресурсного забезпечення, зокрема з урахуванням цифрових трансформацій. Висуваються особливі вимоги до кваліфікаційних характеристик робочої сили, здатної до використання цифрових переваг економічної діяльності [95, с. 135-136]. Внаслідок цього на міжнародному ринку праці формується стійка тенденція до зростання попиту на висококваліфіковані людські ресурси, що володіють розвиненими цифровими компетентностями та здатні адаптуватися до динамічних змін технологічного середовища.

В контексті глобальних інтеграційних процесів цифровізація поступово еволюціонувала з інструментального ресурсу в ключову системну передумову модернізації державної політики у сфері зайнятості в сучасних умовах.

Крім того, глобалізація створила структурні передумови для перегляду функціональної ролі держави як регулятора ринку праці. Поширення платформної економіки, дистанційної зайнятості, гіг-праці та цифрової мобільності робочої сили трансформувало традиційні інституційні моделі зайнятості, засновані на локальній

правовій юрисдикції та формальній трудовій угоді [145; 208]. У відповідь на ці зміни уряди змушені інтегрувати інноваційні цифрові рішення в державну політику зайнятості з метою збереження ефективності регуляторного впливу в транснаціональному середовищі.

Згідно з висновками дослідження В. Лехдонвірта [175], сьогодні цифрові платформи формують нові ринки праці, які не підпорядковуються традиційним методам державного контролю. Цей виклик актуалізує необхідність уніфікації цифрових стандартів, транснаціонального обміну даними, та формування гнучких інституційних інтерфейсів між державними службами зайнятості, що передбачає запровадження таких технологій як електронні реєстри, цифрові профілі безробітних, алгоритмічний підбір вакансій та Big Data-аналітика для прогнозування попиту на робочу силу [134; 135].

В умовах підвищеної конкуренції за людські ресурси між державами глобалізація стимулює країни розробляти відкриті, мобільно-адаптовані, користувацькі цифрові сервіси зайнятості. Це підтверджується досвідом Канади, де створення інтегрованих цифрових платформ (наприклад, *Job Bank* та *Labour Market Information Council*) забезпечує не лише індивідуалізовану підтримку шукачів роботи, але й формує аналітичну базу для стратегічного планування ринку праці в режимі реального часу [179].

Водночас, глобалізація підвищує залежність національних ринків праці від світових технологічних стандартів, що змушує держави гармонізувати свої цифрові рішення із загальносвітовими рамками кібербезпеки, обміну персональними даними, етичного використання ШІ-інструментів у сфері трудових відносин [152; 209]. У цьому контексті цифровізація державного управління зайнятістю стає не лише інструментом оптимізації державних послуг, а й складовою геоекономічної конкуренції держав.

Таким чином, глобалізація прискорює цифрові трансформації державної політики у сфері зайнятості, а також формує вектори її змістовного оновлення: від реактивного реагування на зміни до стратегічного цифрового дизайну національних політик, зорієнтованих на адаптацію до мінливої, глобально інтегрованої економіки праці. У такому контексті трансформується й сама концепція «державного

регулювання зайнятості», яка в сучасних умовах набула нових форм і функціонального змісту, що проявляється у різних національних системах в залежності від особливостей – інституційних, соціально-економічних тощо.

Ця концепція широко застосовується як у теоретичних дослідженнях, так і в державному управлінні, має відмінності в реалізації залежно від геополітичного контексту. Зокрема, у країнах Європейського Союзу політика зайнятості розглядається як інтегрований елемент соціальної політики, що «впроваджується... для покращення життя громадян... сприяє створенню робочих місць, трудовій інтеграції, інклюзивному зростанню... підтримує соціальний діалог, справедливі умови праці, соціальний захист та участь на ринку праці» [147]. Європейською Комісією впроваджуються різні політики щодо вирішення питань зайнятості населення та соціальних питань в ЄС, спрямовані на покращення життя громадян, що поділені за соціальними категоріями або сферами, зокрема: щодо професійного навчання (*European Alliance for Apprenticeships*), щодо можливостей працевлаштування молоді (*Youth Employment Initiative; The Youth Guarantee*), щодо працевлаштування осіб з інвалідністю (*Employment Equality Directive*), щодо розвитку соціальної економіки (*Social Economy Action Plan*) тощо [147]. Зокрема, М. Кох у своєму дослідженні зазначає, що в європейському регулюванні зайнятості «держава формує трудові відносини... як роботодавець, як законодавець, як гарант трудових прав та процедурний регулятор..., та перейшла від управління та законодавчого регулювання до управління й консультування» [171].

У Канаді регулювання зайнятості населення відбувається за багаторівневою моделлю: якщо на федеральному рівні забезпечується стратегічна координація в провідних галузях, то на рівні провінцій і територій формується регіонально адаптована політика, яку доповнюють механізмами контролю, зокрема що попередження дискримінації. Ця структура ґрунтується на положеннях Конституції Канади, які делегують провінціям повноваження у сфері праці та зайнятості, що обумовлює регіональні відмінності законодавства, стандартів і програм, відображаючи унікальні економічні, демографічні й соціокультурні особливості кожної провінції [172].

У контексті глобалізації та цифровізації канадський досвід ілюструє стратегічний перехід до мобільності працівників і цифрових сервісів зайнятості. Зокрема, є Банк вакансій (*Job Bank*) – національний онлайн-портал, що накопичує вакансії та пропозиції праці з різних провінцій і територій, містить інструменти профорієнтації, пошуку за геолокацією, підписку на сповіщення, а також демонструє інтеграцію локальних рішень у єдину цифрову екосистему (*Job Bank*). Крім того, Радою з питань інформації про ринок праці (*Labour Market Information Council (LMIC)*) у партнерстві із Центром навичок майбутнього (*Future Skills Centre*) створено цифровий Центр обробки даних (*Data Hub*) – хмарне сховище з інтерфейсом прикладного програмування, що централізує й уніфікує інформацію про ринок праці з різних рівнів управління. Ця платформа дає можливість створювати інтерфейси для користувачів з аналітичними панелями, AI-рішеннями для перевірки вакансій та інструментами підвищення цифрової мобільності працівників [178]. Таким чином, поєднання делегованого провінційного підходу з централізованим цифровим інструментарієм забезпечує Канаді високий рівень адаптивності: федеральні ініціативи гарантують узгоджену інформаційну базу та доступні сервіси, а провінції отримують інструменти для алгоритмічної підтримки зайнятості, що враховують місцеві економічні пріоритети.

У США регулювання зайнятості також є комбінованою системою: вирішення питань працевлаштування здійснюється на державному рівні (штатами) у рамках загальної федеральної правової системи. Федеративна система регулювання зайнятості комбінує дію федеральних агентств – Міністерства праці США (*U.S. Department of Labor (DOL)*), Комісії з рівних можливостей працевлаштування (*Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*), Адміністрації з охорони праці та гігієни праці (*Occupational Safety and Health Administration (OSHA)*) та власних Департаментів праці або бюро у кожному штаті, що контролюють застосування місцевих трудових стандартів щодо мінімальних зарплат, захисту від безробіття тощо, а також дотримання законодавства [204]. Трудове законодавство є поєднанням законів на рівні держави і штатів, при цьому штати часто мають власні правила, що забезпечують захист працівників додатково до федеральних стандартів. Отже

фактично роботодавці мають дотримуватись як федеральних законів, так і законів штатів, а іноді навіть місцевих постанов, залежно від конкретної ситуації та місця розташування робочого місця [199]. Трудові відносини у Сполучених Штатах Америки значно менше регулюються, ніж в інших країнах. За винятком деяких гарантій заробітної плати та робочого часу, а також заборони дискримінації, сторони трудових відносин у США, як правило, можуть вільно домовлятися і встановлювати умови своїх відносин [151].

Отже, цифровізація поступово зумовлює системні структурні зміни в національних політиках зайнятості, що проявляються у формуванні та впровадженні нових інструментів державного регулювання, заснованих на використанні ІКТ, цифрових платформ, великих даних, алгоритмічних моделей, електронних сервісів тощо. Такі трансформації мають універсальні основи, що є спільними для більшості країн незалежно від рівня їх економічного розвитку.

Саме в цьому контексті особливого значення набуває аналіз того, якою мірою цифровізація інтегрована у зміст сучасних національних політик зайнятості, що й стало предметом дослідження Міжнародної організації праці у 2024 р., яке охопило 75 країн світу. Було проаналізовано зміст національних політик зайнятості, виявлено й згруповано різні напрями політик, пов'язані з цифровою трансформацією. В результаті було визначено дев'ять основних напрямів політики зайнятості в контексті цифровізації [140, с. 17-18]:

1. *Цифрові служби зайнятості* – застосування цифрових технологій для підвищення ефективності надання послуг із працевлаштування та консультаційних послуг, а також для цифровізації професійної підготовки.

2. *Електронне урядування (e-урядування)* – автоматизація урядових процесів, крім послуг із працевлаштування, що може сприяти підвищенню якості надання послуг та/або прозорості.

3. *Просування цифрових робочих місць* – стратегії та політики, спрямовані на заохочення створення і зростання робочих місць, що вимагають цифрових навичок і компетентностей. Приклади: підтримка дистанційної роботи,

стимулювання інноваційних стартапів, розвиток партнерства для створення цифрових робочих місць.

4. *Цифрові навички та навчання* – ініціативи для надання окремим людям знань і вмінь, необхідних для успішної діяльності на цифровізованому ринку праці. Більшість політик у цій сфері передбачають інтеграцію цифрових технологій, і аналіз показав, у яких випадках цифрові компоненти прямо пов'язані з розвитком цифрових навичок.

5. *Створення робочих місць у секторі ІКТ* – державні стимули, спрямовані на підприємства та галузі сектору ІКТ, з метою стимулювання зростання зайнятості. Прикладами можуть бути навчання з цифрової грамотності та розвитку підприємництва, орієнтовані на сектор ІКТ, а також покращення доступу мікро-, малих та середніх підприємств до ІКТ.

6. *Інвестиції в ІКТ-інфраструктуру* – фінансові ресурси, спрямовані на розвиток і розширення матеріальної основи цифрової трансформації, наприклад, модернізацію державних установ технічним обладнанням та розвиток телекомунікаційної інфраструктури для підтримки механізмів онлайн-роботи.

7. *Інвестиції в наукові дослідження та розробки (НДР)* – дослідження та розробка нових технологій, що мають значення для цифрової трансформації праці та зайнятості.

8. *Технологічний розвиток* – удосконалення й розширення застосування технологій у цільових секторах або галузях для подальшої цифрової трансформації.

9. *Інше* – відповідні результати, що не підпадають під визначені категорії, але все ж стосуються процесу цифрової трансформації. У більшості випадків це стосується важливості цифровізації та пов'язаних процесів без конкретизації чи визначення цільових дій.

Результати досліджень також засвідчили динаміку збільшення кількості країн, в національній політиці зайнятості яких присутніми є інструменти цифровізації – у 2024 р. їх було 82,7% (62 з 75) [140, с. 20]. Загальна хронологія, зокрема, демонструє значне зростання протягом останнього десятиліття кількості

країн, у яких згадуються цифровізація в їхній національній політиці зайнятості, що датуються періодом між 2007 р. і 2014 р., є значно меншою (рис. 2.25).

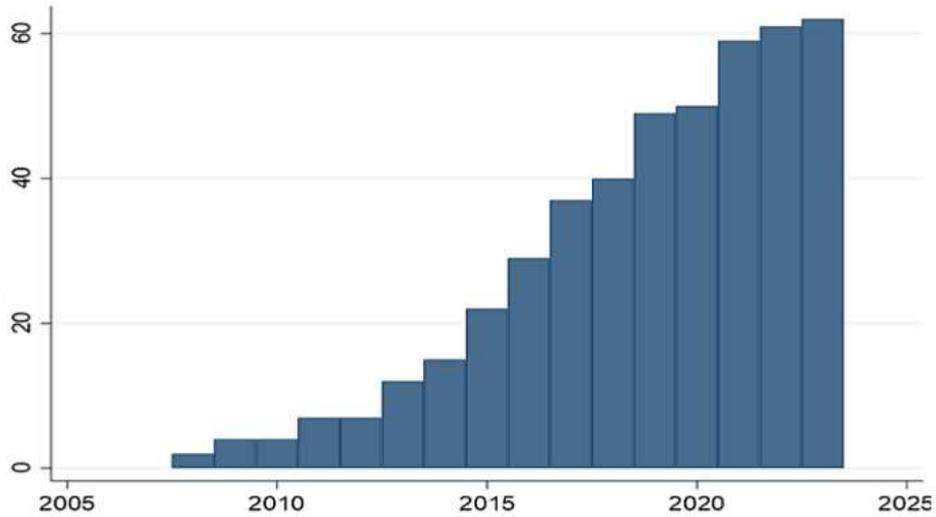


Рис. 2.25. Динаміка кількості країн, у національній політиці зайнятості яких згадується цифровізація протягом 2007-2023 рр., кількість країн [140, с. 20]

Щодо переліку конкретних заходів, пов'язаних з цифровізацією, які переважають в політиках зайнятості різних країн, їх розподіл наведено на рис. 2.26.



Рис. 2.26. Розподіл заходів у політичних документах країн, що стосуються цифровізації [140, с. 21]

Найбільш розповсюдженими є *цифрові служби зайнятості* – вони належать до п'ятірки найпопулярніших заходів у всіх регіонах і посідають перше місце в трьох з них. *Розвиток навичок та навчання* згадуються в 27% документів, що підкреслює важливість підвищення кваліфікації робочої сили в цифрову епоху. Інші важливі сфери включають *електронне врядування* (20%) та *технологічний розвиток* (20%), що відображає більш широке прагнення інтегрувати цифрові рішення в управління та економічне зростання.

Інвестиції в інфраструктуру ІКТ та ІКТ-сектор щодо створення робочих місць згадуються в 16% політик, що підкреслює подвійну орієнтацію на базову цифрову інфраструктуру та можливості зайнятості. Менш популярними напрямками є *просування цифрових робочих місць* (7%) та *інвестиції в дослідження і розробки* (3%) [140, с. 21].

Ці цифри свідчать про різноманітний, але стратегічний підхід різних країн до впровадження цифрової трансформації в свою політику зайнятості, зі переважальною спрямованістю на вдосконалення цифрових служб зайнятості та розвиток навичок.

Іншою важливою тенденцією, яка виявилася в іншому глобальному огляді, оприлюдненому МОП у 2022 р. [159], була цифровізація служб зайнятості. Вона охоплювала широкий перелік заходів: від покращеного управління даними про ринок праці, наприклад, шляхом онлайн-навчання персоналу та цифровізації інформаційних систем, до покращення надання послуг шукачам роботи через цифрові портали та онлайн-консультування з питань кар'єри.

Щодо *цифрових навичок та навчання* ця сфера політики включає програми навчання цифрової грамотності для професій, пов'язаних з ІКТ, перегляд навчальних програм з урахуванням цифрової перспективи, інтеграцію цифрової грамотності в офіційні та неофіційні системи або розвиток високоцінних цифрових навичок для підготовки слухачів до роботи в інноваційних сферах, таких як штучний інтелект та наука про дані. У більшості випадків такі заходи спрямовані на конкретні групи населення – жінки, працівники похилого віку, молодь з груп ризику, безробітні протягом тривалого, люди, що проживають у сільській

місцевості, та працівники-мігранти, – щоб уникнути подальшого розшарування соціальних спільнот [159, с. XI].

Деякі напрями політики зайнятості є можливими лише за умови залучення інших відомств або міністерств, окрім міністерств праці або освіти, наприклад, щодо технологічного розвитку та інвестицій у сектор ІКТ або цифрову інфраструктуру. Той факт, що деякі національні політики зайнятості включають такі положення, може свідчити про з комплексність заходів під час їх розробки та впровадження.

Невелика частина програмних документів містить положення щодо сприяння *просуванню цифрових робочих місць* (рис. 2.26), що відображає очевидний контраст, який може спричиняти дисбаланс у національних стратегіях зайнятості. Хоча підвищення цифрових навичок і зміцнення служб зайнятості є важливими кроками для підготовки робочої сили до цифрової ери, відсутність паралельних зусиль щодо стимулювання створення цифрових робочих місць може призвести до ситуації, коли пропозиція перевищуватиме попит. Отже, для забезпечення сталого й інклюзивного зростання та можливостей працевлаштування необхідно гармонізувати розвиток навичок із цільовими заходами для сприяння створенню робочих місць. Однак деякі національні політики зайнятості містять ініціативи щодо зміцнення цифрової робочої сили, що включають розширення можливостей дистанційної роботи, сприяння розвитку вітчизняних технологічних стартапів і налагодження міжнародних партнерств з метою розширення можливостей працевлаштування для шукачів цифрової роботи за кордоном. Цифрові інструменти також можуть використовуватися для покращення якості зайнятості. Прикладом цього є політика електронної формалізації, яка стосується застосування нових технологій для підтримки державної політики, що сприяє переходу до формальної економіки [140, с. 22].

Інші дослідження МОП свідчать про те, що спостерігається не тільки тенденція до зростання популярності таких політик, але й те, що вони набули прискорення під час пандемії COVID-19 [141; 142]. Зокрема результати аналізу за географічними регіонами дозволили виявити диференційовані регіональні акценти

щодо використання цифровізації для підвищення якості послуг з працевлаштування, що відображено на рис. 2.27.

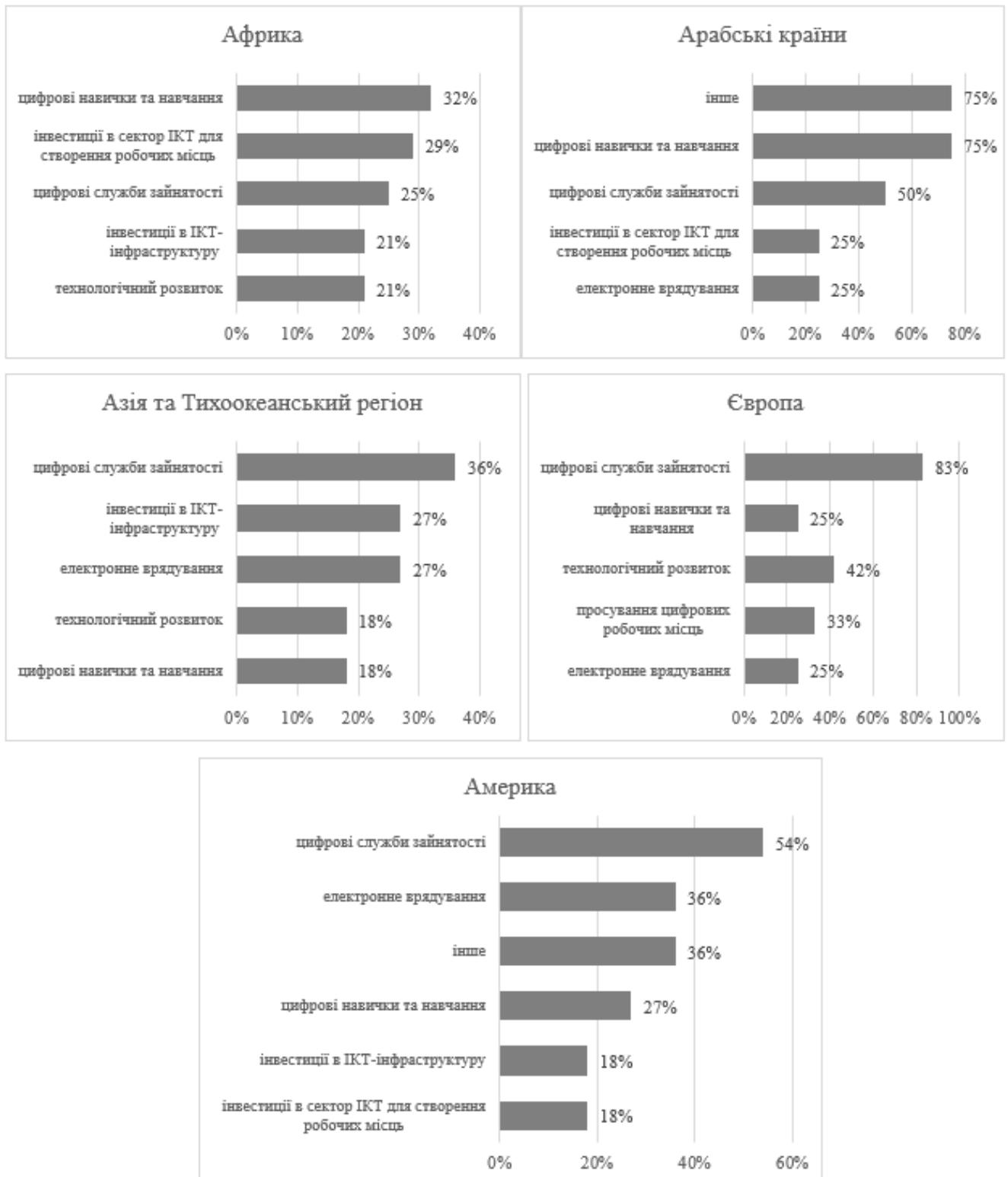


Рис. 2.27. Поширеність в національній політиці зайнятості країн конкретних заходів, пов'язаних із цифровою трансформацією, за регіонами [140, с. 23]

Подальший розгляд цих акцентів дає змогу виокремити специфіку підходів окремих груп країн до впровадження цифрових рішень у сфері зайнятості, зокрема:

– в *країнах Африки* основний пріоритет надано базовим елементам цифрової трансформації – цифровій грамотності та розвитку ІКТ-інфраструктури. Водночас, незважаючи на низький рівень інтернет-з'єднання, саме Африка має найбільшу кількість користувачів мобільних банківських послуг у світі. Це свідчить про потенціал швидкого цифрового розвитку, що може бути інтегрований у політику зайнятості. Однак цифрові служби працевлаштування в цьому регіоні згадуються зрідка, що відображає особливості шляхів цифрової трансформації та нерівномірний старт у різних країнах;

– в *Арабських країнах* цифровізація зосереджується переважно на забезпеченні цифрового доступу й поширенні ІКТ в освіті. У сфері зайнятості акцент робиться на цифрових послугах та підтримці підприємницьких ініціатив, орієнтованих на розвиток самозайнятості. Подібно до Африки, цифрові служби працевлаштування у державній політиці цього регіону фігурують нечасто;

– в *країнах Азії та Тихоокеанському регіоні* основні зусилля спрямовано на створення цифрових систем освіти й забезпечення широкого доступу до онлайн-матеріалів для навчання. У сфері політики зайнятості регіон відзначається модернізацією управління програмами зайнятості за допомогою цифрових технологій та підтримкою інновацій;

– в *Європі* увагу акцентовано на підготовці робочої сили через адаптування освітніх систем до викликів цифрової економіки. У політиці зайнятості пріоритет мають онлайн-послуги для шукачів роботи та створення цифрових карт вакансій, що підвищує доступність і зручність отримання послуг;

– в *Америці* основну увагу також приділено підготовці робочої сили до цифрової ери: модернізації освітніх програм відповідно до потреб цифрової економіки та навчанню дорослих цифровим навичкам. У сфері зайнятості ключовим напрямом є цифровізація пошуку роботи та діяльності служб зайнятості.

Така регіональна неоднорідність підкреслює необхідність створення адаптивних політичних рамок, що відповідають конкретним потребам цифровізації кожного економічного ландшафту.

Цікавим для дослідження є досвід окремих країн щодо впровадження національних політик зайнятості.

У Чилі національна політика зайнятості з 2018 р. інтегрує цифрову трансформацію у свою структуру для вирішення сучасних викликів ринку праці. Визнаючи ключову роль цифровізації та автоматизації, політика підкреслює проактивну позицію уряду щодо підготовки робочої сили до технологічних досягнень. Чилі прагне підвищити якість робочих місць та динаміку ринку, водночас позиціонуючи себе конкурентоспроможною країною у світовій економіці, зокрема шляхом:

- реформування Національної служби навчання та зайнятості з метою включення комплексних програм навчання цифровим навичкам та сертифікації, необхідних для цифрової економіки;
- сприяння прийняттю контрактів на дистанційну роботу та інших заходів для полегшення гнучких форм організації праці, що стають можливими завдяки цифровим платформам;
- модернізації податкового та фінансового регулювання з метою пристосування до цифрових транзакцій і створення середовища, сприятливого для технологічної інтеграції [140, с. 24].

У Республіці Корея національна політика зайнятості передбачає багатовекторний підхід до цифрової трансформації, зосереджуючись на інфраструктурі, розвитку навичок, підтримці промисловості та створенні орієнтованих на майбутнє робочих місць. Стратегія базується на трьох основних принципах:

1. Міністерство науки та інформаційно-комунікаційних технологій зосереджується на розвитку інфраструктури та технологічних інноваціях, включаючи дослідження та розробки в галузі нових технологій.

2. Міністерство зайнятості та праці надає пріоритет навчанню цифровим навичкам та регулюванню роботи платформ або гіг-економіки. Воно також співпрацює з навчальними закладами, щоб забезпечити відповідність навчальних програм потребам галузі.

3. Адміністрація малого та середнього бізнесу та Служба розвитку людських ресурсів Кореї надають підтримку цифровим стартапам та малим і середнім підприємствам, а також проводять навчання робочої сили для сприяння переходу до цифрових ролей [140, с. 24].

Важливо зазначити, що в деяких країнах навіть за умов невисокого рівня цифровізації було започатковано програми електронного урядування та цифрової трансформації, що позитивно вплинуло на подолання в них цифрового розриву. Зокрема в Аргентині було запроваджено процеси електронної формалізації (е-формалізації) у 2006 р., коли рівень проникнення Інтернету становив лише 14,6%. Реалізація запланованих ініціатив, що тривала протягом 2006-2021 рр., корелювала з поступовим зростанням рівня проникнення Інтернету, який у 2021 р. сягнув 90,4%.

У межах відповідних ініціатив було впроваджено онлайн-платформи для реєстрації підприємств і домашніх працівників, а також цифровий застосунок для посилення інспекції праці. Цифрова трансформація державної служби зайнятості також охопила створення платформи з надання послуг у сфері навчання, професійної підготовки та посередництва у працевлаштуванні. Розвиток цих цифрових рішень відбувався паралельно зі зростанням доступності Інтернету та відображає стратегічне бачення уряду Аргентини, зорієнтоване на проактивну адаптацію до технологічних змін, розширення офіційної зайнятості та посилення дотримання трудового законодавства [140, с. 25].

Колумбія розпочала впровадження електронних урядових ініціатив у 2004 р., за умов низького рівня проникнення Інтернету (близько 6%), який до 2018 р. підвищився до 53%. Упродовж цього періоду було запроваджено онлайн-платформи для реєстрації та сплати внесків на соціальне й медичне страхування, а також цифрові інструменти для оптимізації реєстрації підприємств і процесів

виставлення рахунків. Реалізація цих ініціатив засвідчує адаптивність уряду Колумбії до технологічних змін і його орієнтацію на універсальний доступ до цифрових сервісів як інструментів підвищення формалізації та прозорості економічної діяльності [140, с. 25].

Ці приклади свідчать про те, що стратегічне планування та втручання можуть прокласти шлях до прогресу, навіть попри цифровий розрив. Визнаючи обмеження, але застосовуючи виважений та адаптивний підхід, уряди можуть почати долати розриви та досліджувати потенціал цифровізації для покращення послуг з працевлаштування – урядам не потрібно чекати на повне поширення Інтернету, щоб почати вносити зміни.

Включення цифрової трансформації до національних політик зайнятості є відносно новим напрямом для урядів, особливо у країнах, що розвиваються. Водночас поєднання політик зайнятості й цифровізації відкриває величезний потенціал на майбутнє. Це вимагає залучення багатьох партнерів, зокрема зацікавлених сторін ринку праці, а також агентств і установ, відповідальних за цифровізацію економіки. Також важливо враховувати всі групи населення.

Майбутні національні політики зайнятості мають включати дедалі більше цифрових і технологічних компонентів, що дозволить спрямовувати цифрову трансформацію не лише на підтримку бізнесу й економічного зростання, а й на підвищення кількісних і якісних параметрів зайнятості, з урахуванням прав, інтересів і потреб працівників. У межах цього процесу особливої актуальності набувають чутливі соціально-економічні питання, пов'язані з нерівністю доступу до цифрової інфраструктури, зв'язку, захисту персональних даних та кібербезпеки.

Результати досліджень свідчать, що незалежно від рівня цифрового розвитку країни існує можливість упровадження цифрових інструментів у політику зайнятості. Водночас наявні цифрові розриви можуть істотно обмежувати ефективність таких політик, хоча й не становлять абсолютної перепони для їх реалізації. Практика багатьох урядових ініціатив демонструє, що вони нерідко започатковувалися за умов низького рівня інтернет-поширення, однак у подальшому досягали помітного прогресу. Це підтверджує, що стратегічне

довгострокове планування та впровадження так званих «адаптивних» політик здатні поступово нейтралізувати обмеження цифрової нерівності.

У цьому контексті вирішальну роль у мінімізації негативних наслідків та реалізації позитивного потенціалу цифровізації може відігравати тристоронній соціальний діалог, що забезпечує узгодження позицій держави, роботодавців і працівників у процесі формування та реалізації політики у сфері зайнятості.

Таким чином, глобалізація виступає не лише зовнішнім тиском, а й каталізатором для внутрішніх інституційних змін, що стимулюють перехід від фрагментарного адміністрування до цифровізаційно орієнтованого управління зайнятістю. Універсалізація підходів до цифрової інфраструктури, зростання транснаціональної мобільності робочої сили, стандартизація інформаційних потоків та імплементація найкращих міжнародних практик – все це сприяє формуванню якісно нової парадигми державного регулювання трудових ресурсних потоків. Отже, глобалізація на фоні ускладнення контекстів, в яких формуються політики зайнятості країн, надає інструменти та імпульси для їх стратегічного оновлення.

Висновки до розділу 2

З метою здійснення соціально-економічного аналізу трансформацій в сфері зайнятості населення України з урахуванням цифровізаційних змін в економіці проаналізовано тенденції розвитку зайнятості в Україні, визначено цифровізаційні трансформації державного регулювання зайнятості в Україні, а також досліджено вплив глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення України в контексті цифровізації.

У межах визначення тенденцій розвитку зайнятості в Україні, виявлено: загальний низхідний тренд динаміки економічних показників економічної активності та зайнятості населення; значне зменшення кількості та частки молоді в структурі зайнятого населення; стабільність переважання працюючих за наймом за статусом зайнятості; скорочення чисельності неформально зайнятого населення (але відсоток неформального сектору зайнятості залишається високим – майже

20%). Результати аналізу структури зайнятого населення за видами економічної діяльності залишається достатньо стабільною – з переважанням працівників у сфері оптової та роздрібною торгівлі, сільському, лісовому та рибному господарстві та промисловості. Результати дослідження структури зайнятості населення за професійними групами свідчать, що найбільша частка зайнятих належить до таких категорій: професіонали, найпростіші професії, працівники сфери торгівлі та послуг; при цьому найбільш чисельною категорією стали професіонали, що свідчить про зростання вагомості цієї категорії у забезпеченні економічного розвитку країни. З урахуванням результатів аналізу гендерної структури зайнятого населення в Україні, для якої історично було характерне переважання чоловіків, а також впливу безпеково-політичних чинників, обґрунтовано висновок про поступову зміну гендерного балансу зайнятості на користь жінок, що актуалізує необхідність перегляду державної політики зайнятості з метою розширення жіночої участі в економіці та подолання гендерних бар'єрів у сфері праці.

За результатами аналізу демографічних показників виявлено сталий тренд щодо депопуляції населення України внаслідок тривалого природнього скорочення зі змінами в гендерно-віковій структурі населення, що має прямий негативний вплив на чисельність робочої сили. Обґрунтовано також, що міграційні процеси в країні також негативно впливають на зменшення чисельності населення й робочої сили: до 2022 р. провідну роль у загальних масштабах міграційних переміщень відіграла трудова міграція, загострюючи проблеми трудових ресурсного забезпечення країни; з 2022 р. з урахуванням масового виїзду українців з безпекових причин загострюються потенційні ризики щодо поглиблення дисбалансів у структурі робочої сили України в разі їх неповернення. На основі результатів здійсненого прогнозування чисельності зайнятого населення України до 2032 р. доведено очікувана чисельність зайнятих не забезпечуватиме потреб економіки, зроблено висновок про необхідність перегляду підходів до державної політики у сфері зайнятості, міграційного регулювання, розвитку навичок і стимулювання економічної активності населення.

Здійснено комплексний аналіз складових державної політики зайнятості населення України, зокрема її принципів, цілей, основних напрямів і шляхів реалізації, а також повноважень відповідальних інституцій. Акцентовано, що сфера впливу Державної служби зайнятості України охоплює не лише регулювання зайнятості, а й питання трудової міграції. Порівняння підходів МОП до формування національної політики зайнятості з положеннями Закону України «Про зайнятість населення» дало змогу виявити низку відмінностей від міжнародних стандартів, зокрема: звужений предметний фокус; фрагментарність і відсутність інтегрованого підходу; відсутність акцентування уваги на принципах гідної праці; недостатня увага до гендерної рівності та чутливості; неповна інтеграція економічних, соціальних, фінансових, освітніх та інших інструментів. Це дозволило зробити висновок, що в Україні державне регулювання зайнятості переважно зорієнтоване на функціонування ринку праці, тоді як МОП розглядає національну політику зайнятості як комплексну міжсекторальну рамку, на основі чого обґрунтовано доцільність наближення державної політики регулювання зайнятості України до стандартів МОП.

Обґрунтовано, що цифровізація є стратегічним напрямом оновлення системи державного регулювання зайнятості в умовах післявоєнної відбудови, оскільки вже суттєво трансформувала її інструменти та організаційні засади. Аналіз реалізованих на національному рівні змін – впровадження електронних сервісів Державної служби зайнятості України, інтеграція інформаційних систем із державними реєстрами, автоматизація й оптимізація внутрішніх процесів – дозволив виокремити чотири етапи процесу цифровізації державного регулювання зайнятості в Україні: автоматизацію обліку та створення Єдиної інформаційно-аналітичної системи; перехід до електронного документообігу й обліку; інтеграцію з платформою «Дія» та запуск онлайн послуг; трансформацію ДСЗУ в сучасний цифровий сервіс, поява електронних кабінетів та мобільних аплікацій. Водночас ідентифіковано ключові виклики цифрових трансформацій у сфері зайнятості населення в Україні, зокрема цифровий розрив, ризики кібербезпеки, недосконалість нормативної бази, обмеженість фінансового й кадрового

забезпечення, недовершена якість і функціонал електронних сервісів та соціально-економічні наслідки війни.

Доведено, що Україна демонструє відчутний прогрес у цифровізації сфери зайнятості, що підтверджує її стратегічне значення для економічної стійкості та подальшого розвитку держави. Наголошено на незворотності та системності цифрових трансформацій, що виступають інтегрованим чинником переформатування ринку праці та потребують якісної модернізації системи державного регулювання зайнятості в Україні. У цьому контексті обґрунтовано пріоритетні напрями її актуалізації в контексті адаптації до цифрового вектору розвитку національної економіки в умовах нестабільності (еволюція ДСЗУ до інноваційного центру компетенцій і взаємодії, посилення кібербезпеки та захисту даних, підвищення рівня цифрової грамотності населення, актуалізація нормативно-правової бази, розвиток системи професійного навчання та перекваліфікації, розширення інклюзивних цифрових сервісів), реалізація яких створить підґрунтя не лише для модернізації національної політики зайнятості, а й для розвитку людського капіталу, прискорення післявоєнного відновлення та зміцнення позицій України в міжнародному просторі трудоресурсного забезпечення.

У межах дослідження впливу глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення в контексті цифровізації, обґрунтовано, що під впливом глобалізаційних процесів цифровізація еволюціонувала з інструментального ресурсу до системної передумови модернізації державної політики у сфері зайнятості. З урахуванням виокремлення основних компонент цього впливу (перегляд ролі держави як регулятора ринку праці; необхідність уніфікації цифрових стандартів, транснаціонального обміну даними та формування гнучких інституційних інтерфейсів між державними службами зайнятості; підвищення залежності національних ринків праці від глобальних технологічних стандартів) зроблено висновок про зміну концепції державного регулювання зайнятості, що набуває нових форм і функцій з урахуванням інституційних, соціально-економічних особливостей країн.

Обґрунтовано, що цифровізація управління зайнятістю перетворюється не лише на інструмент оптимізації державних послуг, а й на чинник геоекономічної конкурентоспроможності. На основі матеріалів МОП визначено, що найбільш поширеними напрямками цифровізації політики зайнятості є розвиток цифрових служб зайнятості, систем навчання й удосконалення навичок, електронного врядування та технологічного оновлення, що свідчить про стратегічний підхід країн щодо впровадження досягнень цифрової трансформації в свої політики зайнятості. Встановлено зростання кількості країн, що впроваджують цифрові інструменти у політику зайнятості, що характеризує стратегічний характер цього напрямку. Результати аналізу за географічними регіонами (Африка, Арабські країни, Азія та Тихоокеанський регіон, Європа, Америка) виявили значну регіональну неоднорідність у використанні цифрових інструментів щодо покращення послуг з працевлаштування, що підкреслює необхідність формування адаптивних політичних рамок з урахуванням специфіки цифрового розвитку кожного економічного простору. Досвід окремих країн (Чилі, Республіці Корея, Аргентина, Колумбія) засвідчив, що впровадження цифрових інструментів у політику зайнятості є можливим незалежно від рівня цифрового розвитку за умови стратегічного та поетапного підходу. У підсумку зроблено висновок, що глобалізація виступає не лише зовнішнім чинником тиску, а й каталізатором внутрішніх інституційних змін, що стимулюють перехід від фрагментарного адміністрування до цифровізаційно орієнтованої моделі управління зайнятістю.

Основні положення та наукові результати даного розділу дослідження відображено у публікаціях автора [15; 21; 23; 25; 28; 29; 33; 174].

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ З УРАХУВАННЯМ ВИКЛИКІВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

3.1. Моделювання впливу цифровізації економіки на тенденції розвитку зайнятості населення

Цифровізація економіки обумовила сукупність якісних трансформацій у структурі ринку праці та його складових, зокрема зайнятості населення – набули поширення нові форми бізнесу, умов та організації праці, залучення робочої сили тощо. Цифровізація фактично є провідним каталізатором трансформацій, який разом із іншими чинниками впливу – глобалізаційними, економічними, соціальними, політичними – сформував оновлений ландшафт реалізації системи соціально-трудових відносин.

В межах дослідження актуальним завданням є визначення впливу цифровізації за комплексом відповідних детермінант на рівень зайнятості населення. Для України здійснити такий статистико-математичний аналіз видається неможливим, оскільки відсутні відповідні статистичні дані: по-перше, за останні роки через воєнний стан у країні, по-друге, через обмежену кількість показників, які характеризують прояви цифровізації у сфері зайнятості населення та супутніх сферах.

Тому здійснимо аналіз впливу чинників цифровізації на рівень зайнятості населення для країн Європейського Союзу через інструменти економетричного моделювання. Для аналізу будуть використані показники для країн групи ЄС-27.

Основою дослідження є статистичні матеріали з офіційних сайтів Євростату (*Eurostat*), ОЕСР (*OECD Data Explorer*) і Світового банку (*The World Bank Group*).

Пропонуємо обрати *рівень зайнятості населення (рівень зайнятості, загальний, % від робочої сили) ЄС-27* в якості результуючого показника – Y . Попередньо здійснивши аналіз статистичних матеріалів міжнародних джерел [153-

157; 189-192; 207], було сформовано таблицю незалежних змінних, вплив яких на результуючий показник Y будемо оцінювати, зокрема до них віднесено:

X_1 – використання Інтернету фізичними особами, % осіб;

X_2 – домогосподарства з доступом до Інтернету, % домогосподарств;

X_3 – доступ до ІКТ та їх використання підприємствами, % підприємств;

X_4 – експорт послуг у сфері ІКТ, % від експорту послуг;

X_5 – державні бюджетні асигнування на НДДКР, % ВВП;

X_6 – онлайн-покупки фізичних осіб, % осіб.

Період дослідження з 2015 р. до 2024 р. (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Первісні дані для здійснення кореляційно-регресійного аналізу

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Рівень зайнятості населення, %	Y	62,50	63,20	64,10	65,20	66,40	67,40	68,10	67,10	68,40	69,80	70,40	70,80
Використання Інтернету фізичними особами, % осіб	X_1	73,34	76,07	77,75	80,15	82,02	83,85	85,93	87,62	89,00	89,94	91,43	92,83
Домогосподарства з доступом до Інтернету, % домогосподарств	X_2	77,17	79,61	81,37	84,21	85,81	87,94	89,68	91,3	92,3	92,44	93,09	94,09
Доступ до ІКТ та їх використання підприємствами, % підприємств	X_3	89,29	91,95	92,16	91,56	92,45	91,75	90,99	92,96	93,84	94,18	93,93	95,36
Частка високотехнологічних продуктів у загальному обсязі експорту ЄС, %	X_4	10,59	11,55	11,37	11,91	12,31	13,57	14,62	18,06	18,31	16,69	17,55	11,17
Державні бюджетні асигнування на НДДКР, % ВВП	X_5	0,66	0,65	0,63	0,63	0,63	0,63	0,65	0,73	0,72	0,69	0,69	0,71
Онлайн-покупки фізичних осіб, % осіб	X_6	33,46	36,24	38,33	40,71	43,65	45,79	48,97	53,76	56,94	56,02	58,06	60,20

сформовано на основі [153-157; 189-192; 207]

Для побудови моделі застосуємо алгоритм покрокової регресії. На першому кроці побудуємо багатофакторну лінійну модель $\hat{y} = \hat{a}_0 + \sum_{j=1}^6 \hat{a}_j x_j$.

Результати першої регресії №1 наведені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Результати першого етапу кореляційно-регресійного аналізу

<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0,997339195					
R Square	0,99468547					
Adjusted R Square	0,988308034					
Standard Error	0,298537553					
Observations	12					
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	6	83,40437665	13,90072944	155,9694904	1,6092E-05	
Residual	5	0,445623353	0,089124671			
Total	11	83,85				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	82,52917817	22,4602455	3,674455747	0,014376416	24,79327906	140,2650773
X1	0,575688054	0,351536995	1,637631493	0,162424754	-0,32796656	1,479342669
X2	-0,384149774	0,189237675	-2,029985701	0,098112967	-0,870600705	0,102301156
X3	-0,286565399	0,122245959	-2,344170731	0,066036828	-0,60080864	0,027677843
X4	-0,032840807	0,061491077	-0,534074352	0,616172189	-0,190908654	0,125227039
X5	-22,90733296	7,940501651	-2,884872262	0,034391923	-43,31904227	-2,495623649
X6	0,248750371	0,215245193	1,155660515	0,300039864	-0,304555013	0,802055755

розраховано автором

Показник *R-квадрат* дорівнює 0,994. Це свідчить про високу якість моделі, бо на 99,4% модель пояснює варіацію змінних.

Показник *значущість F* дорівнює менше 0,05, що свідчить про високу якість моделі.

Після проведення порівняння коефіцієнтів з показниками стандартних помилок, необхідно виключити з моделі змінну X_4 (*експорт послуг у сфері ІКТ, % від експорту послуг*), оскільки стандартна похибка є більшою за коефіцієнт (за модулем).

Також необхідно порівняти *P-значення*, яке також має бути менше 0,05 для кожної змінної – для змінної X_4 цей показник є найвищим (0,61).

Таким чином, з переліку незалежних змінних виключаємо X_4 та розраховуємо нову регресію – отримані значення *коефіцієнту детермінації* (R^2) та *значущості F* свідчать про високий рівень якості моделі (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Результати другого етапу кореляційно-регресійного аналізу
(після вилучення змінної X_4)

<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R	0,99718719					
R Square	0,994382291					
Adjusted R Square	0,989700868					
Standard Error	0,280191858					
Observations	12					
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	5	83,37895514	16,67579103	212,4102259	1,1561E-06	
Residual	6	0,471044865	0,078507477			
Total	11	83,85				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	79,2723211	20,28817564	3,907316385	0,007916858	29,62894369	128,9156985
X1	0,676154213	0,278721736	2,425911319	0,051447714	-0,005853305	1,358161731
X2	-0,440617625	0,147301226	-2,991269232	0,02428037	-0,80105074	-0,080184509
X3	-0,27456125	0,112777713	-2,434534647	0,050847986	-0,550518374	0,001395873
X5	-22,4753777	7,413782897	-3,031566746	0,023051419	-40,61625093	-4,334504462
X6	0,204263252	0,18627757	1,096553129	0,3148858	-0,251541541	0,660068044

розраховано автором

На другому етапі кореляційно-регресійного аналізу – після видалення з моделі змінної X_4 , – коефіцієнт детермінації $R^2=0,994$, що є свідченням високої якості моделі – вона на 99,4% пояснює варіацію змінних.

Значення показника *значущість F* є меншою за 0,05, що підтверджує високу якість моделі.

Після здійснення порівняння коефіцієнтів з показниками *стандартних похибок*, не виявлено значень, коли похибка є більшою за коефіцієнт (за модулем). Однак *P-значення*, яке має бути меншим за 0,05, для змінної X_6 дорівнює 0,315 – внаслідок чого маємо вилучити змінну X_6 (*онлайн-покупки фізичних осіб, % осіб*) з аналізу.

Результати третього етапу кореляційно-регресійного аналізу – після вилучення змінних X_4 та X_6 – наведено у таблиці 3.4.

Результати третього етапу кореляційно-регресійного аналізу
(після вилучення змінних X_4 та X_6)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,996622534
R Square	0,993256476
Adjusted R Square	0,989403033
Standard Error	0,284214334
Observations	12

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	4	83,28455549	20,82113887	257,7582212	1,12728E-07
Residual	7	0,565444514	0,080777788		
Total	11	83,85			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	59,46743196	9,37437038	6,343618776	0,000387589	37,30056842	81,6342955
X1	0,935717316	0,149269117	6,268659798	0,000416566	0,582751941	1,288682691
X2	-0,44110544	0,149415223	-2,952212178	0,021339714	-0,794416299	-0,087794581
X3	-0,244586323	0,110985481	-2,203768649	0,063377477	-0,507025282	0,017852636
X5	-15,0532004	3,068262367	-4,906099481	0,001740978	-22,30848801	-7,797912801

розраховано автором

На третьому етапі кореляційно-регресійного аналізу – після видалення змінних X_4 та X_6 – отримано модель, в якій:

- значущість $F < 0,05$;
- коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,993$;
- всі коефіцієнти є значущими, оскільки значення стандартних похибок є меншими (за модулем);
- P -значення $< 0,05$ для всіх змінних.

Здійснена перевірка моделі свідчить, що модель має високу якість, а всі коефіцієнти при незалежних змінних – є значущими.

Як результат маємо рівняння регресії наступного виду:

$$Y = 59,46 + 0,94X_1 - 0,44X_2 - 0,24X_3 - 15,05X_5 \quad (3.1)$$

де: Y – рівень зайнятості населення;

X_1 – використання Інтернету фізичними особами, % осіб;

X_2 – домогосподарства з доступом до Інтернету, % домогосподарств;

X_3 – доступ до ІКТ та їх використання підприємствами, % підприємств;

X_5 – державні бюджетні асигнування на НДДКР, % ВВП.

При цьому $R^2=0,993$, $R_n^2 = 0,989$.

За значенням коефіцієнта детермінації $R^2=0,993$ можна зробити висновок, що отримане рівняння регресії 3.1. пояснює зміну Y на 99,3% інші 0,7% обумовлені факторами, що не враховані в запропонованій моделі. Таким чином, отримана модель може бути використана для проведення економічного аналізу та прогнозування.

В цілому, отримані результати свідчать про неоднорідний характер впливу показників цифрового розвитку та інноваційної активності на ринок праці ЄС-27. Зокрема, зростання такого показника як *використання Інтернету фізичними особами (% осіб)* позитивно корелює з *рівнем зайнятості* в ЄС-27, що може бути пов'язано з розширенням можливостей для доступу до інформації, розвитку цифрових компетенцій, підвищенням мобільності працівників та появою нових форм зайнятості, включно з дистанційною та гнучкою роботою. Тобто цифрова включеність населення виступає чинником інтеграції на ринок праці й сприяє підвищенню рівня трудової активності.

Водночас збільшення таких показників, як *державні бюджетні асигнування на НДДКР (% від ВВП)*, *домогосподарства з доступом до Інтернету (% домогосподарств)* та *доступ до ІКТ та їх використання підприємствами (% підприємств)* демонструють протилежний, тенденційно негативний вплив на *рівень зайнятості* в ЄС-27. Ці результати відображають той факт, що інвестиції в інновації та цифровізацію є структурними чинниками, які, попри довгострокові позитивні наслідки для економічного зростання, здатні в коротко- та середньостроковому періодах спричинити технологічне витіснення працівників. Швидке впровадження нових технологій, автоматизація рутинних операцій та

оптимізація бізнес-процесів часто зменшують потребу у низько- та середньокваліфікованій праці, що й відображається у зниженні рівня зайнятості.

Необхідно підкреслити, що змінна X_5 – державні бюджетні асигнування на НДДКР (% від ВВП) – демонструє найвагомий вплив на скорочення зайнятості порівняно з іншими показниками. Це можна пояснити тим, що НДДКР є каталізатором глибоких структурних зрушень в економіці, стимулюючи створення нових технологій і високотехнологічних виробництв, що потребують меншої кількості працівників, але з вищими кваліфікаційними вимогами. На відміну від розширення загального доступу до цифрових інструментів, інвестиції у НДДКР мають більш трансформаційний і системний характер, що призводить до пришвидшення автоматизації та зміни структури зайнятості.

Для розрахунку прогнозних значень результуючого показника, спершу розробимо лінію тренду та прогноз змінних показників (рис. 3.1, рис. 3.2, рис. 3.3, рис. 3.4).



Рис. 3.1. Лінія тренду та прогноз показника X_1 – використання Інтернету фізичними особами, % осіб, 2013-2030 рр.

побудовано автором на основі власних розрахунків

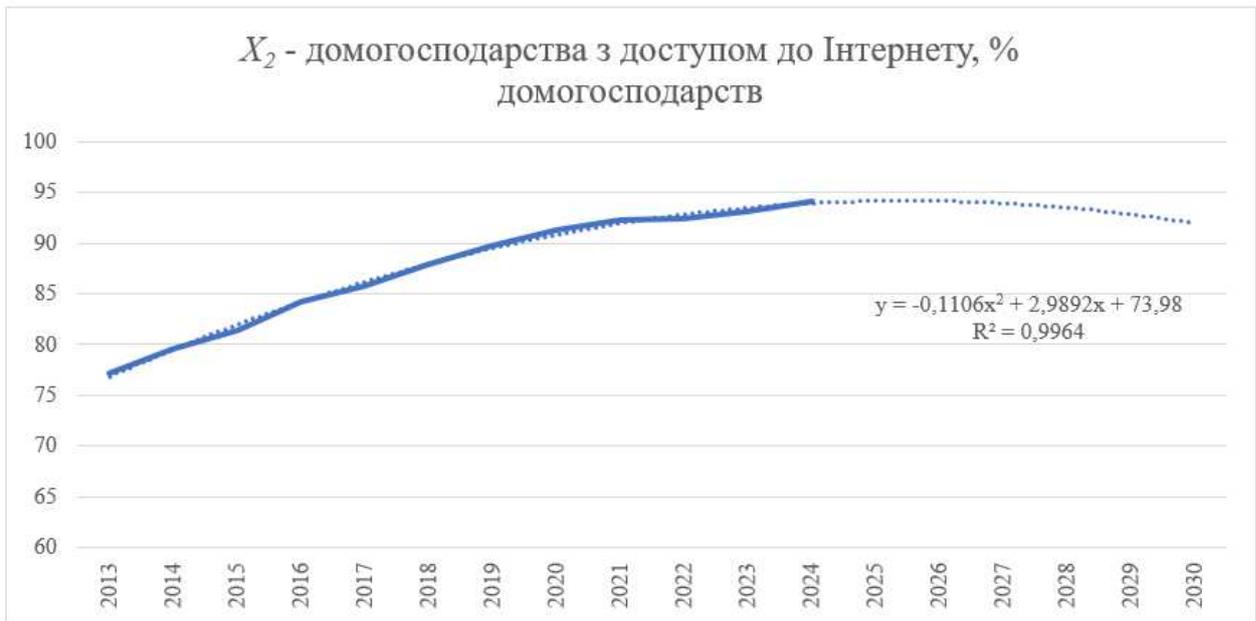


Рис. 3.2. Лінія тренду та прогноз показника X_2 – домогосподарства з доступом до Інтернету, % домогосподарств, 2013-2030 рр.

побудовано автором на основі власних розрахунків



Рис. 3.3. Лінія тренду та прогноз показника X_3 – доступ до ІКТ та їх використання підприємствами, % підприємств, 2013-2030 рр.

побудовано автором на основі власних розрахунків



Рис. 3.4. Лінія тренду та прогноз показника X_5 – державні бюджетні асигнування на НДДКР, 2013-2030 рр.

побудовано автором на основі власних розрахунків

Згідно з побудованими лініями тренду та прогнозом показників з 2025 р. маємо такі значення на майбутні періоди (табл. 3.5):

Табл. 3.5

Прогнозні значення показників, що впливають на рівень зайнятості ЄС-27, 2025-2030 рр.

Показник	2025 р.	2026 р.	2027 р.	2028 р.	2029 р.	2030 р.
X_1 – використання Інтернету фізичними особами, % осіб	93,5	94,8	95,0	96,0	97,5	98,5
X_2 – домогосподарства з доступом до Інтернету, % домогосподарств	94,1	94,15	94,	93,7	93,5	92,0
X_3 – доступ до ІКТ та їх використання підприємствами, % підприємств	95,8	96,1	96,5	97,4	98,0	99,0
X_5 – державні бюджетні асигнування на НДДКР, % ВВП	0,73	0,74	0,76	0,78	0,82	0,84

розраховано автором

Використовуючи розраховані прогностні значення можливо здійснити розрахунок значень *рівня зайнятості* в Європейському Союзі на прогностний період тривалістю 5 років, використовуючи формулу 3.1.

Результати прогнозування наведено у табл. 3.6.

Табл. 3.6

Розрахунок прогностних та прогностних корегованих значень результуючого показника рівня зайнятості ЄС на 2025-2030 рр.

	<i>Рівень зайнятості ЄС-27 (прогноз)</i>
Y_{2025}	71,968
Y_{2026}	72,945
Y_{2027}	72,802
Y_{2028}	73,357
Y_{2029}	74,109
Y_{2030}	75,168

розраховано автором

Доцільно зауважити, що отримане прогностне значення *рівня зайнятості* ЄС-27 наближене до цільового показника рівня зайнятості населення працездатного віку у 2030 р., що має дорівнювати близько 78% відповідно до мети, визначеної у Стратегії сталого розвитку ЄС до 2030 р. [200, с. 43].

Проілюструємо отримані прогностні значення результуючого показника ВВП ЄС (рис. 3.4.):



Рис. 3.4. Прогностні значення рівня зайнятості ЄС-27 на основі проведеного економіко-математичного моделювання, 2013-2030 рр.

розраховано автором

В результаті проведеного економетричного моделювання було встановлено, що на рівень зайнятості ЄС впливають такі фактори: використання Інтернету фізичними особами, % осіб; домогосподарства з доступом до Інтернету, % домогосподарств; доступ до ІКТ та їх використання підприємствами, % підприємств; державні бюджетні асигнування на НДДКР, % ВВП.

При цьому змінна X_5 – *державні бюджетні асигнування на НДДКР (% від ВВП)* впливає на рівень зайнятості ЄС більш вагомо, ніж інші показники.

За допомогою побудованих моделей множинної регресії було визначено прогностні значення змінних показників, а також на їх основі були розраховані прогностні значення рівня зайнятості ЄС на 2025-2030 рр.

Таким чином, здійснені моделювання та прогнозування дали можливість зробити висновок, що цифровізаційні процеси в економіці Європейського Союзу мають вплив на сферу зайнятості населення. Повною мірою цей вплив на сьогоднішній день оцінити майже неможливо через брак накопичених статистичних даних, що відображають стан сфери зайнятості в умовах цифровізації. Однак навіть за наявною інформацією відслідковуються напрями впливу, що сприяють визначенню перспектив розвитку відповідних сфер та напрямів їх впливу на оптимізацію трудових ресурсного забезпечення економіки.

Більш того, виявлені тренди акцентують увагу на доцільності державного регулювання сформованих трендів з метою позитивізації ефектів прояву цифровізації щодо зайнятості населення. Отже, важливості набувають аспекти визначення пріоритетних напрямів централізованого впливу держави на сферу зайнятості населення в сучасних умовах.

3.2. Концептуальні засади регулювання трансформаційної зайнятості населення в Україні в сучасних умовах

У сучасних умовах зайнятість населення в Україні набула трансформаційного характеру, що зумовлено поєднанням структурних змін економіки, наслідків повномасштабної війни, демографічних втрат, масштабних міграційних переміщень, а також прискорених процесів цифровізації економіки. Ці чинники не лише

змінюють кількісні характеристики зайнятості, але й істотно трансформують її якісні параметри, зумовлюючи потребу в перегляді підходів до державного регулювання, зважаючи на умови підвищеної нестабільності та невизначеності.

З урахуванням багатофакторної природи трансформації зайнятості актуальним є формування актуальної державної політики її регулювання, що має бути зорієнтована на особливості країни, поточні безпекові виклики та довгострокові цілі соціально-економічного розвитку. У цьому контексті регулювання трансформаційної зайнятості доцільно розглядати як багаторівневий процес, що поєднує антикризові, адаптаційні та стратегічні інструменти впливу з метою забезпечення узгодженості короткострокових рішень із завданнями структурної модернізації національного ринку праці та відновлення людського потенціалу. Відповідно, концептуальні засади регулювання трансформаційної зайнятості в Україні доцільно структурувати з урахуванням часових горизонтів реалізації політики, що відображено на рис. 3.5.

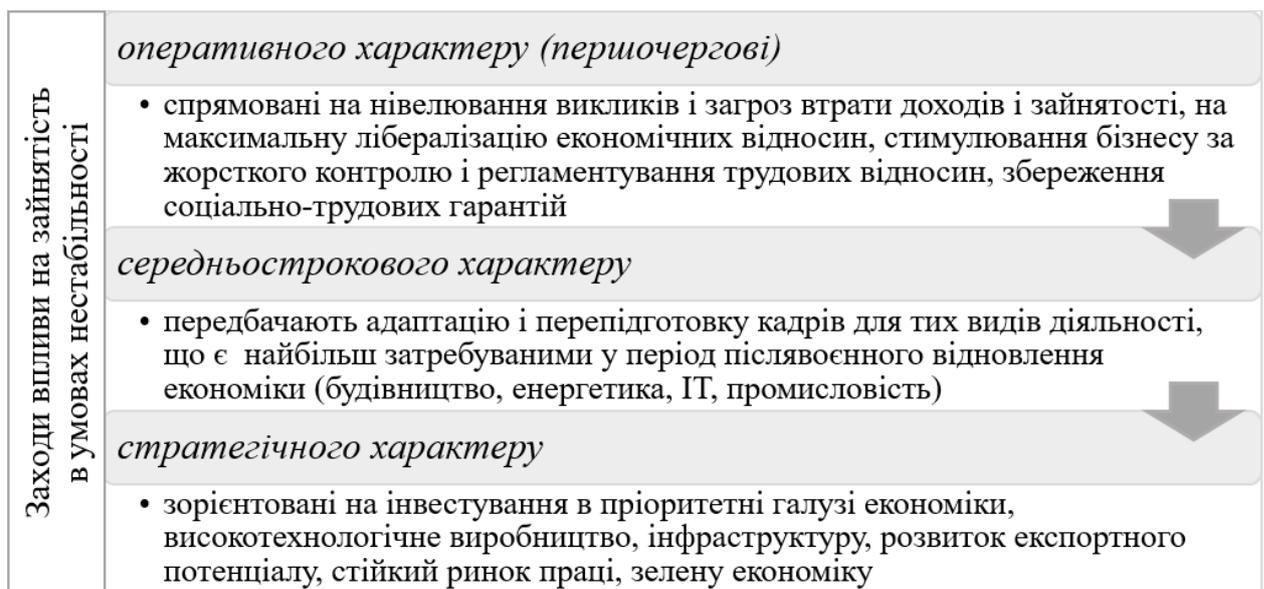


Рис. 3.5. Заходи впливу на зайнятість населення в умовах нестабільності
складено автором на основі [11, с. 14]

Розділами Плану заходів з післявоєнного відновлення та розвитку України є кілька напрямків [114], серед яких одна з провідних позицій належить поглибленню впровадження інформаційно-комунікаційних технологій:

- європейська інтеграція;
- відновлення та розвиток економіки;

- державне управління;
- *цифровізація (діджиталізація)*;
- соціальний захист;
- екологічна безпека.

За змістом Плану відновлення України визначено перелік Національних програм для досягнення ключових результатів. Відповідно до Плану, за десять років – з 2023 р. до 2032 р. – Урядом передбачено реалізацію понад 850 проєктів у різних сферах економіки. Для досягнення поставленої мети планується щорічне зростання ВВП на рівні понад 7%, що потребує залучення інвестицій обсягом понад 750 мільярдів доларів США [107].

Основними принципами Плану Відновлення України є наступні [107]: 1) негайний початок і поступовий розвиток; 2) нарощування справедливого добробуту; 3) інтеграція в ЄС; 4) відбудова кращого, ніж було, в національному і регіональному масштабах; 5) стимулювання приватних інвестицій.

Крім того, визначення пріоритетів відновлення та розвитку України протягом останніх років відбувалось також на міжнародному рівні. Так протягом 2022-2025 рр. тривало обговорення післявоєнного відновлення України, зокрема на Міжнародних конференціях з питань відновлення України – *Ukraine Recovery Conference (URC)*, що об'єднували лідерів урядів різних країн, міжнародних організацій, бізнесу та громадянського суспільства [87]:

- URC 2022 : Швейцарія, Лугано, 04-05.07.2022 р.;
- URC 2023 : Великобританія, Лондон, 21-22.06.2023 р.;
- URC 2024 : Німеччина, Берлін, 11-12.06.2024 р.;
- URC 2025 : Італія, Рим, 10-11.07.2025 р.

Зокрема в усіх конференціях URC 2022-2025 одним із чотирьох пріоритетних тематичних напрямів було визначено «людський вимір – соціальне відновлення та людський капітал для майбутнього України» – і саме цей блок є одним із ключових для відновлення. Він передбачає «залучення людського капіталу для відбудови, соціальної єдності та інклюзивності. Для розкриття потенціалу всіх громадян в Україні та за кордоном, зокрема жінок та молоді, необхідно показати, що Україна –

це країна для життя. Зокрема шляхом сприяння освіти, охороні здоров'я, наданню соціальних послуг, забезпечення інфраструктури, а також через гуманітарне розмінування та інтеграцію ветеранів, внутрішньо переміщених осіб та тих, хто повертається» [88].

Аналізуючи зміст зазначених складових, треба наголосити, що більшість із них мають прямі зв'язки з зайнятістю населення, оскільки саме ця система є індикатором залучення робочої сили до відновлення економіки країни – фактичної продуктивної зайнятості, що забезпечуватиме джерела для існування працюючого населення та середньо- й довгострокові зв'язки з певною територією.

Таким чином, результати проведеного дослідження засвідчили, *по-перше*, об'єктивну необхідність переоцінки й актуалізації наявних підходів до регулювання зайнятості, а також впровадження в Україні комплексу адаптивних заходів, спрямованих на підвищення збалансованості сфери зайнятості населення в умовах її трансформації. *По-друге*, встановлено, що програмні та нормативно-правові документи різних рівнів акцентують увагу на економічних, цифровізаційних і соціальних пріоритетах розвитку, водночас не передбачаючи цілісних механізмів цілеспрямованої підтримки та відновлення зайнятості населення з урахуванням потреб належного трудоресурсного забезпечення економіки.

Отже, виявлена неузгодженість між викликами та орієнтирами розвитку у сфері праці засвідчує необхідність формування в Україні в сучасних умовах нових концептуальних засад регулювання зайнятості населення, що мають спиратись на вже сформовані складові трансформації зайнятості, зокрема внаслідок впливу комплексу чинників як зовнішнього, так і внутрішнього характеру. Передусім мають бути враховані наявний і перспективний стани сфери зайнятості в умовах трансформації з позиції формування необхідного трудоресурсного забезпечення, а також – напрями та засоби актуалізації форм зайнятості населення щодо підтримки впровадження обраного стратегічного вектору розвитку економіки країни з одночасним сприянням нівелюванню очікуваних викликів і загроз.

Визначення концептуальних засад регулювання трансформаційної зайнятості є важливим кроком до забезпечення цілісності та результативності

політики зайнятості, оскільки саме вони мають сформувати теоретико-методологічну основу для: узгодження економічних, соціальних і демографічних пріоритетів державного розвитку; посилення ролі цифровізаційної, інноваційної й освітньої складових у процесі розвитку економіки; забезпечення інклюзивності та гідних умов праці для всіх груп населення; інтеграції міжнародних стандартів МОП та національної практики регулювання зайнятості.

Метою регулювання трансформаційної зайнятості населення України є узгодження економічних і соціальних інтересів суб'єктів зайнятості щодо трудоресурсного забезпечення країни, збереження та розвитку людського капіталу в умовах трансформації економіки. Фактично має бути сформована адаптивна, людиноцентрична політика зайнятості, здатна ефективно функціонувати в умовах нестабільності.

Досягненню цієї мети сприятиме вирішення наступних завдань:

- сприяти структурній перебудові зайнятості відповідно до потреб економіки (в умовах війни, післявоєнного відновлення, цифровізації тощо)
- забезпечити адаптацію робочої сили до нових форм і моделей праці;
- підвищити гнучкість та адаптивність інституцій зайнятості;
- гармонізувати політику зайнятості зі стандартами МОП, ЄС;
- забезпечити розвиток людського капіталу, зокрема цифрових компетентностей населення, як основи конкурентоспроможності економіки;
- сформувати цифрову інфраструктуру зайнятості та міграції;
- знизити трансформаційні ризики у сфері зайнятості (щодо безробіття, маргіналізацію тощо).

Регулювання трансформаційної зайнятості в Україні має базуватись на сукупності *принципів*, що відображають як загальні закономірності функціонування ринку праці та трансформації зайнятості, так і специфіку національних умов соціально-економічного розвитку. Їх реалізація спрямована на забезпечення соціально орієнтованого, стійкого й інноваційного відновлення трудового потенціалу країни.

До принципів регулювання трансформаційної зайнятості населення в Україні мають належати:

- *людиноцентричність* – орієнтація на потреби, права, можливості та розвиток людини як головного суб'єкта ринку праці, а не лише як ресурсу для економіки, пріоритет якості життя, гідної праці, професійної самореалізації та соціальної захищеності в умовах технологічних і структурних змін;

- *адаптивність* – здатність оперативно реагувати на динамічні зміни технологічного, безпекового, економічного та демографічного середовища, коригуючи інструменти, пріоритети та механізми впливу на зайнятість;

- *системність та інтегрованість* – узгодженість політики регулювання зайнятості з іншими видами державної політики (економічною, соціальною, міграційною, освітньою та ін.);

- *інклюзивність* – забезпечення рівного доступу всіх соціальних груп до можливостей зайнятості та участі у трансформаційних процесах, незалежно від віку, статі, стану здоров'я, місця проживання, соціального статусу тощо;

- *превентивність* – орієнтація політики не лише на подолання наслідків трансформацій, а й на їх передбачення та запобігання негативним ефектам;

- *цифрова доцільність* – використання цифрових технологій як інструменту підвищення ефективності, доступності та прозорості політики зайнятості;

- *територіальна збалансованість* – урахування регіональних асиметрій у розвитку ринку праці, економіки, інфраструктури та безпеки;

- *соціальне партнерство* – забезпечення спільної участі держави, роботодавців і працівників у формуванні та реалізації політики зайнятості.

Ці принципи можна об'єднати в кілька блоків: *ціннісні* (людиноцентричність, інклюзивність), *функціональні* (адаптивність, превентивність), *системні* (системність та інтегрованість, територіальна збалансованість), *інструментальні* (цифрова доцільність, соціальне партнерство).

Крім того, враховуючи комплексний характер трансформації зайнятості, доцільно виокремити основні вектори зазначеної політики, що відповідають окремим вимірам трансформаційних процесів в Україні та водночас інтегруються в єдину рамку державного регулювання. До них належать:

1). *Структурно-економічний вектор* спрямований на формування умов для створення продуктивних робочих місць у секторах, що мають високий потенціал зростання й інноваційного розвитку: стимулювання структурної модернізації економіки, розвиток високотехнологічних, креативних, експортно орієнтованих та «зелених» галузей, а також підтримку малого й середнього бізнесу як джерела зайнятості. У контексті трансформаційної зайнятості цей вектор має забезпечувати перехід від кількісного нарощування робочих місць до якісного оновлення їх структури, підвищення продуктивності праці та формування попиту на сучасні компетентності.

2). *Технологічно-цифровий вектор* спрямований на інтеграцію цифрових технологій у всі елементи політики зайнятості: від прогнозування ринку праці до надання послуг і моніторингу результатів. Він передбачає розвиток електронних сервісів служби зайнятості, використання великих даних, штучного інтелекту, онлайн-платформ для підбору кадрів, навчання та оцінювання компетентностей. У контексті трансформаційної зайнятості цифровізація виступає важливим інструментом підвищення доступності, персоналізації й ефективності політики.

3). *Освітньо-кваліфікаційний вектор* охоплює політику розвитку людського капіталу, системи освіти, професійної підготовки, перепідготовки та навчання впродовж життя. В умовах технологічних і цифрових змін він набуває ключового значення для забезпечення адаптації робочої сили до нових вимог ринку праці. Основний акцент робиться на формуванні цифрових, когнітивних, соціальних та підприємницьких компетентностей, розвитку системи прогнозування потреб у навичках, тісній взаємодії освіти з роботодавцями та впровадженні гнучких форматів навчання.

4). *Соціально-інклюзивний вектор* спрямований на запобігання соціальній поляризації та маргіналізації окремих груп населення в процесі трансформації зайнятості: охоплює політику активізації участі вразливих груп у ринку праці, розвиток інклюзивних форм зайнятості, підтримку жінок, осіб з інвалідністю, осіб старшого віку, ветеранів, молоді, внутрішньо переміщених осіб. У цьому контексті трансформаційна зайнятість розглядається не лише як економічний, а й як

соціальний процес, що має забезпечувати соціальну згуртованість і рівність можливостей.

5). *Інституційно-регуляторний вектор* передбачає модернізацію системи управління зайнятістю та міграційними процесами, оновлення нормативно-правової бази ринку праці й адаптацію інституційних механізмів до поширення нестандартних, гнучких і цифрових форм зайнятості. Він передбачає перехід від адміністративної до сервісно-орієнтованої та мережевої моделі управління, посилення міжвідомчої координації, розвиток соціального діалогу й трансформацію служби зайнятості в сервісно-аналітичний центр, здатний забезпечувати баланс між гнучкістю трудових відносин і соціальною захищеністю працівників.

6). *Безпеково-адаптаційний вектор* набуває особливої актуальності в умовах політичної нестабільності, воєнних дій та післякризового відновлення, охоплюючи політику підтримки зайнятості в умовах ризиків, сприяння реінтеграції ветеранів, відновлення економічної активності на постраждалих територіях, розвиток дистанційної та гнучкої зайнятості як інструментів збереження трудового потенціалу. У цьому контексті зайнятість розглядається як фактор економічної та соціальної стійкості.

Реалізація політики регулювання трансформаційної зайнятості населення України в межах окреслених векторів створює передумови для формування людиноцентричної, адаптивної та інноваційно-орієнтованої системи зайнятості, здатної ефективно реагувати на структурні, технологічні та безпекові виклики сучасності. Взаємодія зазначених векторів забезпечує комплексний вплив на ключові параметри трансформаційної зайнятості – структуру, форми, якість і умови використання робочої сили, а також сприяє посиленню соціальної відповідальності бізнесу й інституційної спроможності держави у сфері зайнятості.

Водночас практична реалізація зазначених векторів потребує чіткого інструментального наповнення, що передбачає застосування узгодженого комплексу економічних, регуляторних, цифрових, соціальних та освітніх інструментів. Саме через систему інструментів забезпечується трансформація

стратегічних орієнтирів і векторів політики у конкретні управлінські дії, програми та механізми впливу на процеси зайнятості.

Очікувані результати реалізації концептуальних засад регулювання трансформаційної зайнятості знайдуть прояв у соціально-економічному, інституційному та стратегічному вимірах, зокрема у зростанні рівня та якості зайнятості, модернізації інститутів ринку праці, підвищенні адаптивності системи зайнятості до трансформаційних і кризових викликів, а також у зміцненні людського капіталу як ключового ресурсу післявоєнного відновлення та довгострокового розвитку України.

Таким чином, концептуальні засади та вектори регулювання трансформаційної зайнятості формують змістовну й логічну основу для побудови цілісної структурно-функціональної моделі державної політики у сфері зайнятості, що поєднує обумовлюючі чинники, цілі, завдання, принципи, інструменти та результати регулювання в єдину систему. Саме така модель дозволяє відобразити внутрішню логіку взаємодії елементів політики та забезпечити її спрямованість на формування сучасної, стійкої та конкурентоспроможної структури зайнятості населення в умовах цифрової економіки та трансформаційних процесів.

На рис. 3.6 представлено структурно-функціональну модель регулювання трансформаційної зайнятості в Україні, що відображає взаємозв'язок між обумовлюючими детермінантами, функціональною складовою політики та очікуваними результатами її реалізації. Модель інтегрує чинники (зовнішні (глобалізаційні, цифровізаційні, технологічні, міграційні) і внутрішні (соціально-економічні, демографічні, міграційні, безпеково-політичні)) та прояви трансформації зайнятості в країні з цілями, завданнями, принципами, векторами та інструментами державного регулювання, що мають призводити до комплексу результатів соціально-економічного, інституційного та стратегічного характеру.

Такий підхід дозволяє комплексно відобразити логіку формування та реалізації політики регулювання трансформаційної зайнятості, зорієнтованої на адаптацію ринку праці до структурних змін, підвищення якості зайнятості, розвиток людського капіталу та забезпечення соціально-економічної стійкості в умовах глобальних і внутрішніх викликів.

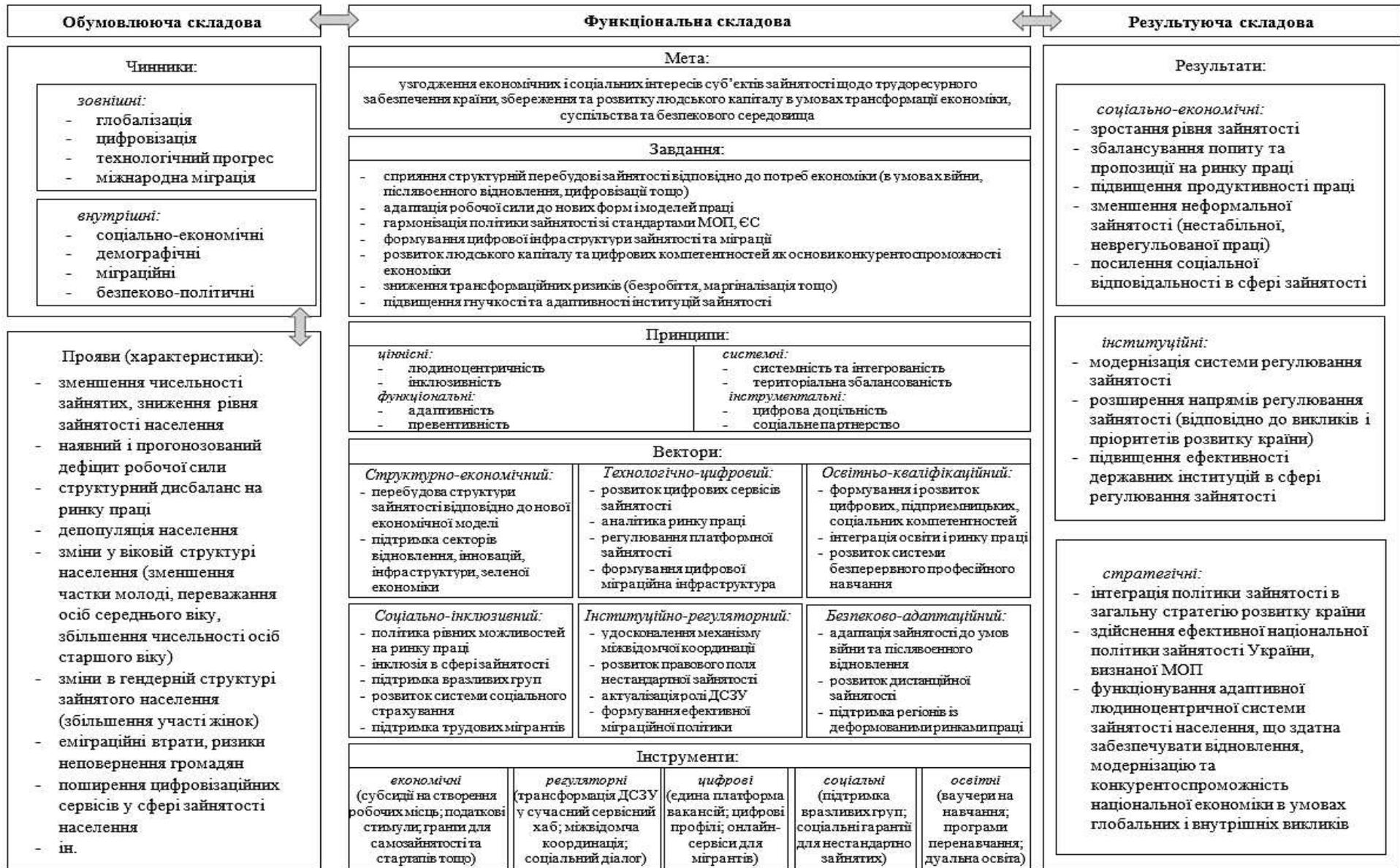


Рис. 3.6. Структурно-функціональна модель регулювання трансформаційної зайнятості в Україні
розроблено автором

Запропонована структурно-функціональна модель демонструє багатовимірність, міжсекторальність і системний характер сучасних процесів у сфері зайнятості, що виходять за межі традиційного розуміння державного регулювання відповідних відносин. Інтеграція економічних, технологічно-цифрових, освітньо-кваліфікаційних, соціально-інклюзивних, інституційно-регуляторних і безпеково-адаптаційних компонент у єдину логічну систему засвідчує, що зайнятість у сучасних умовах формується під впливом широкого спектра політик та інституцій.

Це об'єктивно актуалізує потребу переходу від реактивної та фрагментарної моделі державного регулювання зайнятості населення до всеосяжної, інтегрованої національної політики зайнятості, яка відповідає б як стандартам МОП, так і сучасним викликам трансформаційного розвитку. Мова йде не лише про розширення інструментарію регулювання, а про концептуальне переформатування підходів – від політики «реагування» до політики «проактивного формування» зайнятості, від розрізнених заходів до узгодженої системи стратегічних, секторальних та інституційних рішень.

У першому розділі дослідження було зазначено, що в Україні відсутня національна політика зайнятості як самостійна, комплексна політика, хоча окремі її форми беззаперечно мають місце [166]. У другому розділі дослідницької роботи було обґрунтовано, що українська політика державного регулювання зайнятості є більш секторальною та фрагментарною порівняно з МОП, оскільки зосереджена лише на сфері ринку праці.

Тому в сучасних умовах глибоких структурних, технологічних і безпекових трансформацій в Україні значною мірою зростає значення зайнятості населення як ключового чинника економічної стійкості, соціальної стабільності та відтворення людського капіталу, що зумовлює доцільність визначення політики в сфері зайнятості не як допоміжного елементу соціальної політики, а як центральної складової загальноекономічної стратегії розвитку держави, інтегрованої з іншими видами політики – економічною, промисловою, міграційною та ін.

Переформатування політики державного регулювання зайнятості в *національну політику зайнятості* в Україні доцільно здійснювати з використанням інформаційно-комунікаційних технологій в сфері зайнятості для надання якісних інформаційних та публічних послуг населенню, бізнесу та застосування їх у роботі самих органів влади, враховуючи досягнення в сфері електронного урядування в Україні, зокрема щодо електронної участі та використання онлайн-сервісів. Фактично це відповідатиме міжнародним стандартам МОП і є логічним етапом інституційного вдосконалення загальнодержавної політики в сфері регулювання соціально-трудова відносин і фактичним кроком на шляху до євроінтеграційного розвитку країни.

Саме актуалізація політики зайнятості в Україні з позицій міжнародних підходів до регулювання на основі поширення цифровізаційних сервісів має бути логічним кроком прогресивного розвитку загальнодержавного урядування, що відображатиме контекст цифровізаційно-трансформаційних зрушень в умовах сьогодення.

Відповідно до рекомендацій МОП зайнятість доцільно визначити як центральний пріоритет загальнодержавної політики та вжити політичні заходи у широкому колі сфер для створення якісної зайнятості для всіх. Така політика має охоплювати як попит, так і пропозицію, а також взаємодію між ними (рис. 1.3). Це безпосередньо передбачає [143, с. 30-31]:

- сприяння інклюзивному економічному зростанню та створення попиту на гідні робочі місця;
- забезпечення працівників необхідними навичками для ринку праці;
- підтримку розвитку стійких підприємств;
- забезпечення якості зайнятості та сприяння взаємодії між пропозицією та попитом на робочу силу;
- посилення та гарантування захисту працівників;
- вирішення проблеми нерівності можливостей;
- сприяння гідній праці;
- реагування на виклики і можливості, спричинені новими технологіями, демографією та зміною клімату.

Фактично системоутворюючою є ідея, що національна політика зайнятості має бути концептуальною рамкою, в межах якої здійснюється узгодження різних напрямів державної політики – економічної, галузевої, соціальної, демографічної тощо, – спрямованих на формування сталого ринку праці, що має забезпечувати: гідну працю, соціальну інтеграцію, підвищення якості людського капіталу й економічну конкурентоспроможність країни.

Таким чином, національна політика зайнятості України має виступати координуючим ядром, що:

- забезпечує *узгодження політичних пріоритетів* між органами виконавчої влади та соціальними партнерами;
- визначає *цільову орієнтацію інших політик на підвищення зайнятості*;
- формує *інституційні механізми взаємодії* (національні ради, міжміністерські комісії, соціальні діалоги тощо).

Враховуючи, що в Україні державна політика розроблена та реалізовується за кількома напрямками (економічна, промислова, соціальна (в т.ч. інклюзивна, демографічна, міграційна)), доцільно визначити відповідні напрями інтеграції політик у межах національної політики зайнятості України – їх наведено у табл. 3.7.

Табл. 3.7

Основні складові інтеграції політик у межах національної політики зайнятості України

<i>Вид політики</i>	<i>Взаємозв'язок із Національною політикою зайнятості (НПЗ)</i>	<i>Елементи інтеграції</i>
Економічна	формує макроекономічні передумови для створення робочих місць, визначає стимули для підприємництва та інвестицій	- орієнтація макроекономічних рішень на зайнятість - податкова та кредитна підтримка секторів, що створюють робочі місця - підвищення збалансованості регіональної зайнятості
Промислова	визначає галузеву структуру економіки та попит на робочу силу, створює основу для технологічних трансформацій, цифровізації економіки тощо	- пріоритизація трудомістких галузей та високотехнологічних секторів - підтримка кластерів, стартапів, «зелених» виробництв - розвиток індустрій майбутнього
Соціальна	забезпечує соціальний захист працівників, регулює доходи, мінімальні стандарти праці, соціальний діалог тощо	- гарантії гідної оплати праці - активна політика зайнятості - підтримка зайнятості вразливих груп - соціальний захист безробітних

<i>Вид політики</i>	<i>Взаємозв'язок із Національною політикою зайнятості (НПЗ)</i>	<i>Елементи інтеграції</i>
Демографічна	визначає довгострокові тренди формування трудового потенціалу, активності робочої сили, враховуючи народжуваність, старіння населення тощо	- політика підтримки народжуваності й поєднання сімейних і трудових функцій - заходи з активізації економічної активності осіб старших вікових груп - програми залучення молоді до ринку праці
Міграційна	визначає регулювання зовнішньої та внутрішньої трудової міграції, збереження трудового потенціалу країни	- підтримка інтеграції мігрантів (ВПО, іммігрантів) до ринку праці - політика повернення трудових мігрантів - стимулювання рееміграції висококваліфікованих кадрів
Інклюзивна	забезпечує рівність можливостей на ринку праці для всіх категорій людей (незалежно від віку, статі, національності тощо), усунення дискримінації та бар'єрів у професійній сфері	- розвиток системи гнучкої зайнятості та догляду - політика рівних прав і можливостей у сфері зайнятості - інклюзивний аудит державних програм зайнятості - гендерно-чутливі програми зайнятості

розроблено автором

При цьому доцільно виокремити чотири взаємопов'язані напрями в структурі національної політики зайнятості (табл. 3.8).

Відповідно до методології МОП, комплекс інструментів має охоплювати попит, пропозицію та взаємодію між ними, зокрема:

- інструменти стимулювання попиту на працю (макроекономічна політика, орієнтована на зайнятість; галузеві програми індустріалізації та цифровізації; податкові пільги для підприємств, що створюють робочі місця);
- інструменти розвитку пропозиції праці (програми перекваліфікації та навчання впродовж життя; розвиток цифрових і підприємницьких компетентностей; сприяння зайнятості молоді та осіб старшого віку тощо);
- інструменти посередництва та узгодження на ринку праці (цифровізація служби зайнятості; платформи для онлайн-працевлаштування; підтримка мобільності робочої сили та ін.);
- інструменти соціального захисту та гідної праці (вдосконалення системи страхування на випадок безробіття; гарантування правових і соціальних стандартів праці; заходи з легалізації зайнятості та протидії дискримінації тощо).

Основні напрями національної політики зайнятості України

<i>Напря́м</i>	<i>Важелі реалізації</i>
1. <i>Макроекономічна та секторальна узгодженість</i> – орієнтація економічної, фінансової, промислової та інноваційної політики на створення гідних робочих місць, підвищення якості праці	податкові стимули для бізнесу; інвестиційна підтримка галузей із високою трудомісткістю; програми розвитку малого та середнього підприємництва і «зелених» робочих місць
2. <i>Розвиток людського капіталу</i> – формування системи безперервного навчання та розвитку компетенцій працівників, особливо цифрових і крос-функціональних	актуалізація системи освіти щодо потреб ринку праці; публічно-приватні партнерства у сфері підготовки кадрів; програми перекваліфікації, зокрема для різних соціальних груп
3. <i>Інституційно-правовий блок</i> – забезпечення соціального діалогу, зміцнення трудових прав, гарантій соціального захисту, перехід до формальної зайнятості	удосконалення трудового законодавства; розвиток інституцій ринку праці (державна служба зайнятості, центри профорієнтації); сприяння формалізації неформальної зайнятості
4. <i>Соціально-територіальна інклюзивність</i> – підтримка вразливих груп на ринку праці, гендерна рівність, сприяння зайнятості у постконфліктних, депресивних регіонах	регіональні програми зайнятості; механізми підтримки самозайнятості; грантові програми для внутрішньо переміщених осіб

розроблено автором

При цьому рекомендовано, щоб інтеграція в єдину політичну рамку відбувалась відповідно до комплексу пріоритетів, до яких належать:

1). *Єдина стратегічна мета*: забезпечення повної, продуктивної та гідної зайнятості як базового чинника економічного зростання.

2). *Інституційна координація*: створення Національної ради з питань зайнятості при Кабінеті Міністрів України для синхронізації політик.

3). *Інтеграція даних і моніторингу*: спільна інформаційна платформа, що відображає показники ринку праці, демографії, міграції, соціальної стабільності тощо.

4). *Політика «єдиного циклу»*: розробка та узгодження програм, у яких кожна політика підсилює іншу (наприклад, гендерна рівність – підвищення трудової активності – розширення податкової бази).

5). *Узгоджене фінансування*: створення інтегрованого фінансового механізму підтримки зайнятості – єдиний фонд або програма з кількох джерел (державний бюджет, донорські програми, приватні інвестиції).

Процес розробки та імплементації національної політики зайнятості в Україні може бути здійснений впродовж п'яти послідовних етапів – аналітико-діагностичного; консультативно-інституційного; концептуально-нормативного; імплементаційного; оцінювально-коригувального, – кожен з яких має визначені результати (табл. 3.9).

Таким чином, національна політика зайнятості в Україні має потенціал стати мультисекторальним каркасом державного управління, у межах якого: економічна політика створюватиме умови для зростання зайнятості, промислова – визначатиме структуру попиту на робочу силу, соціальна – гарантуватиме якість і захист праці, демографічна та інклюзивна – формуватимуть людський капітал, а міграційна – підтримуватиме баланс трудових потоків. Їх взаємопов'язане функціонування створить єдину рамку соціально-економічного розвитку, що дозволить реалізувати стандарти МОП у національному контексті.

Табл. 3.9

Етапи формування національної політики зайнятості України

<i>Етап</i>	<i>Аналітико-діагностичний</i>	<i>Консульта-тивно-інституційний</i>	<i>Концептуально-нормативний</i>	<i>Імплементаційний</i>	<i>Оцінювально-коригувальний</i>
<i>Зміст</i>	комплексний аналіз стану ринку праці, діагностика (дис)балансу попиту та пропозиції, оцінка регуляторного потенціалу	проведення обговорень, соціального діалогу між державними органами, роботодавцями, профспілками, академічною спільнотою	розробка концепції НПЗ, визначення цілей, завдань, механізмів та показників ефективності	впровадження програм, механізмів, інструментів політики; оцінювання результативності	моніторинг результатів, оцінка ефективності, коригування політики на основі результатів і змін середовища
<i>Очікуваний результат</i>	підготовка аналітичного звіту про стан та виклики ринку праці	формування узгодженого бачення цілей і принципів НПЗ	затвердження Концепції НПЗ, дорожньої карти її реалізації	запуск комплексних державних програм зайнятості	стале функціонування гнучкої, адаптивної системи НПЗ

розроблено автором

На рис. 3.7 представлено комплексний підхід до формування національної політики зайнятості в Україні.

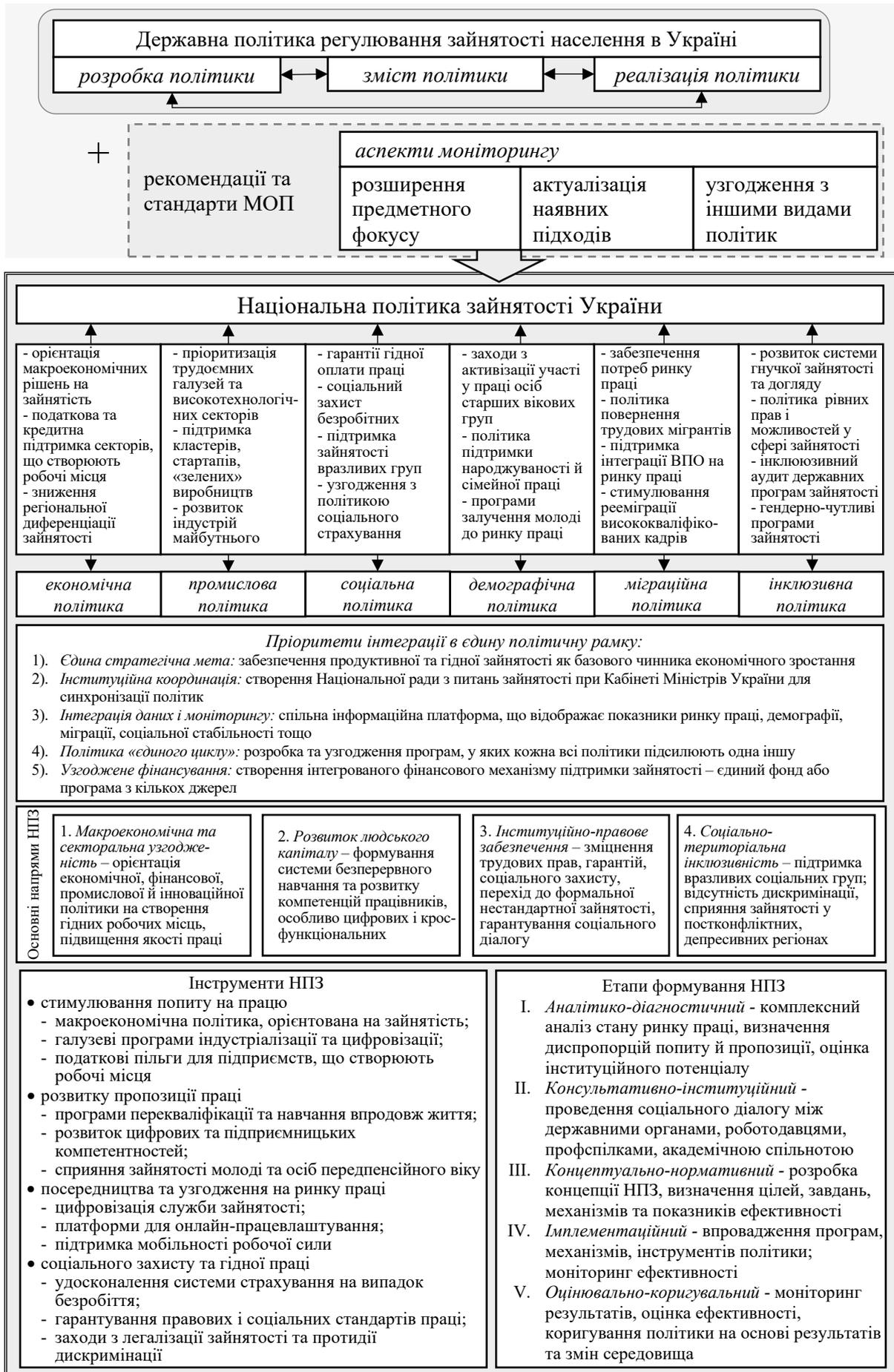


Рис. 3.7. Комплексний підхід до формування національної політики зайнятості в Україні
розроблено автором

Ефективне регулювання трансформаційної зайнятості в Україні об'єктивно потребує переходу від фрагментарної моделі державного управління до повноцінної національної політики зайнятості як інтегрованої, людиноцентричної та стратегічно орієнтованої системи, що має відповідати стандартам МОП, бути узгодженою з економічною, промисловою та соціальною політиками країни та водночас враховувати сучасні виклики – цифровізацію, глобалізаційні зрушення, наслідки війни та демографічні втрати.

Таким чином, структурно-функціональна модель регулювання трансформаційної зайнятості та комплексний підхід до формування національної політики зайнятості утворюють єдину концептуальну основу для реформатування державної політики у сфері зайнятості України, забезпечуючи перехід до проактивного, системного управління процесами формування, розвитку та використання робочої сили як стратегічного ресурсу соціально-економічного розвитку держави.

3.3. Цифрова міграційна інфраструктура як чинник сприяння зайнятості населення в Україні

У сучасних дослідженнях міграційних процесів дедалі більше поширення отримує інфраструктурний підхід, відповідно до якого особливого значення набуває формування та розвиток міграційної інфраструктури як сукупності організаційних, інституційних, матеріальних і технологічних елементів, що визначають способи здійснення міграції, використання ресурсів для переміщення та формування міграційних прагнень [163; 177]. Науковці Б. Сян та Дж. Ліндквіст [210] на основі своїх довгострокових досліджень трудової міграції розробили концепцію міграційних інфраструктур – відповідно до неї, виділено п'ять вимірів міграційних інфраструктур:

- комерційний (посередники з працевлаштування);
- регуляторний (державний апарат та процедури для документації; ліцензування, навчання та інших цілей);
- технологічний (комунікація та транспорт);

- гуманітарний (неурядові та міжнародні організації);
- соціальний (мережі мігрантів).

Згідно з сучасними класифікаціями, виокремлюють суб'єктну, матеріальну та цифрову міграційну інфраструктуру (табл. 3.10), що перебувають у тісному функціональному взаємозв'язку.

Таблиця 3.10

Складові міграційної інфраструктури [184]

<i>Категорія</i>	<i>Типи</i>	<i>Приклади</i>
I.	<i>Суб'єкти міграційної інфраструктури</i>	організації, установи та посередники, які активно беруть участь у сприянні міграції
II.	<i>Матеріальна міграційна інфраструктура</i>	транспортні та транзитні міграційні центри
III.	<i>Цифрова міграційна інфраструктура</i>	апаратне забезпечення, програмне забезпечення та учасники

Цифрова міграційна інфраструктура є органічною складовою загальної системи міграційної інфраструктури, що формується на основі інформаційно-комунікаційних технологій і забезпечує інформаційний, комунікаційний та сервісний супровід міграційних процесів. Якщо матеріальна інфраструктура забезпечує фізичне переміщення населення (транспорт, транзитні вузли, маршрути), то цифрова інфраструктура формує віртуальний простір взаємодії мігрантів, державних інституцій, комерційних та гуманітарних структур.

Саме в межах третьої типологічної групи – цифрової міграційної інфраструктури – відбуваються найбільш динамічні трансформації сучасних міграційних процесів, включаючи зміну форм зайнятості, мобільності та інтеграції мігрантів у приймаючі суспільства.

До структури цифрової міграційної інфраструктури входять апаратне забезпечення (смартфони, комп'ютери, SIM-картки тощо), програмне забезпечення (онлайн-платформи працевлаштування, комунікаційні та навігаційні застосунки, сервіси цифрових переказів та ін.), а також учасники, які забезпечують функціонування цієї інфраструктури (державні органи, служби зайнятості, цифрові платформи, дотичні організації та ін). Детальніше структурні елементи цифрової міграційної інфраструктури представлено в табл. 3.11.

Таблиця 3.11

Елементи цифрової міграційної інфраструктури

<i>Апаратне забезпечення (Hardware)</i>	<i>Програмне забезпечення (Software)</i>	<i>Учасники (Actors)</i>
<ul style="list-style-type: none"> - смартфони, базові мобільні телефони - комп'ютери, ноутбуки, планшети - SIM-картки - зарядні станції - роутери - точки доступу (інтернет-кафе, комп'ютерні кімнати у посольствах, прихистках/таборах та ін.) - магазини з продажу техніки - навушники 	<ul style="list-style-type: none"> - emails та SMS - застосунки для комунікації - навігаційні системи - платформи (візові, працевлаштування, тематичні (за напрямками)) - соціальні мережі - блоги, вебсайти - сервіси грошових переказів - Wi-Fi точки доступу 	<ul style="list-style-type: none"> - державні органи - приватні компанії - гуманітарні організації - консультаційні агентства - телекомунікаційні компанії - компанії грошових переказів - власники інтернет-кафе - власники магазинів техніки - радники (кар'єрні)

складено автором на основі [184; 196]

Дослідження останніх років засвідчують, що цифрові технології відіграють ключову роль як у вимушеній, так і в економічній міграції, істотно трансформуючи логіку доступу до інформації, каналів мобільності та ринку праці [176]. Смартфони, онлайн-платформи, мобільний інтернет фактично стали невід'ємною частиною міграційних траєкторій, виконуючи функції навігації, комунікації, пошуку житла та роботи, фінансового забезпечення, а також збереження цифрових копій документів. Водночас цифрова інфраструктура не є нейтральним середовищем – вона здатна як знижувати вразливість мігрантів, так і посилювати ризики цифрового контролю, інформаційної маніпуляції та соціальної нерівності [196].

Для України питання цифрової міграційної інфраструктури є дуже актуальним. Перш за все, вони набули особливої значущості після лютого 2022 р. внаслідок повномасштабної війни, що спричинила вагомі структурні перетворення в сфері соціально-трудова відносин і зайнятості населення. У цих умовах цифрові інструменти стали важливим інструментом збереження економічної активності населення в країні. Можна стверджувати, що державні електронні сервіси та платформи, аналіз яких було здійснено в аналітичному розділі дисертаційної роботи, зокрема портал і застосунок «Дія», цифрові інструменти Державної служби зайнятості, електронні сервіси Міністерства соціальної політики, а також приватні

онлайн-платформи з працевлаштування (Work.ua, Robota.ua, Jooble UA), дистанційні освітні сервіси та міжнародні платіжні системи вже належать до базових елементів української цифрової міграційної інфраструктури.

З іншої сторони, наявний інструментарій націлено переважно на регулювання соціально-трудова відносини всередині країни, в той час як вкрай важливим є охоплення тих, хто зараз перебуває в інших країнах і може бути зайнятим в Україні. Це стосується, зокрема, сфери віртуальної міграції – віддаленої роботи або надання послуг, дозволених законом, що здійснюються за запитом роботодавців, чиї підприємства зареєстровані в іншому місці чи країні (тобто в транскордонному форматі) [93; 188]. Це сприятиме збільшенню кількості залучення українців, що перебувають за кордоном, а також працівників з інших країн долучатись до ринку праці України саме з використанням ІКТ, а також бути більш залученими до вирішення поточних і стратегічних економічних завдань.

Крім того, розробка інструментарію щодо планування та здійснення міграційних переміщень, зокрема з питань трудової імміграції, теж може належати до системи цифрової міграційної інфраструктури, наприклад, за зразком Express Entry – цифрової платформи відбору кандидатів для імміграційних програм Канади (для кваліфікованих фахівців (Federal Skilled Worker Program), для робітничих спеціальностей (Federal Skilled Trades Program), для осіб з досвідом роботи в Канаді (Canadian Experience Class); згідно з регіональними програмами провінцій (Provincial Nominee Program).

Canada Express Entry Program – це балова імміграційна програма для кваліфікованих іммігрантів, які хочуть переїхати до Канади та отримати статус зайнятих осіб. Програма присуджує бали професіоналам на основі навичок, досвіду, статусу зайнятості в Канаді та номінації провінції/території. Основна її мета – виявити заявників, які мають найвищі шанси на успіх після міграції до Канади. Шкала балів має максимальний бал 1200 і оцінює претендента та (за наявності) партнера (дружину/чоловіка). Чим вищими є бали претендента, тим більшими є шанси отримати запрошення подати заяву (ІТА) на постійне проживання (PR – Permanent Residency) в Канаді. Зазвичай PR-заявки, подані таким чином, обробляються протягом 6-12 місяців або менше. Canada Express Entry

Program є найпопулярнішим інструментом серед закордонних кваліфікованих професіоналів; її перевагою є те, що оцінити свої шанси претендент може онлайн [68, с. 86-87].

Фактично при формуванні цифрової міграційної інфраструктури в Україні пріоритетним напрямом доцільно визначити саме трудоверсурсне забезпечення економіки як найбільш значущий для країни в реаліях сьогодення, який спрямований сприяти проактивній політиці зайнятості, що передбачатиме створення онлайн-платформ щодо єдиного інформаційного простору вакансій; зниження територіальних бар'єрів зайнятості; підтримку сервісів безперервного навчання, підвищення кваліфікації та перенавчання; збереження та/або налагодження зв'язків із внутрішнім ринком праці та громадянами, що перебувають безпосередньо в Україні. Все це має сприяти зменшенню втрат людського капіталу та його поступовому збільшенню.

Можна зробити висновок, що в Україні вже зараз є присутніми окремі елементи цифрової міграційної інфраструктури, однак вони мають переважно реактивний характер функціонування та не є систематизованими. Окремі цифрові рішення, демонструючи високу ефективність на рівні надання послуг, залишаються слабо інтегрованими між собою та не утворюють цілісної національної екосистеми управління міграцією та зайнятістю. Необхідним є створення єдиного цифрового контуру взаємодії між Державною міграційною службою, Державною службою зайнятості, органами соціального захисту та іншими установами для збільшення потенціалу використання великих даних з метою прогнозування попиту на робочу силу та оптимізації державної політики зайнятості.

Беззаперечно, необхідно враховувати, що розвиток цифрової міграційної інфраструктури супроводжуватиметься низкою системних ризиків. По-перше, зберігається істотний цифровий розрив між регіонами, містом і сільською місцевістю, а також між віковими й соціальними групами, що обмежує рівний доступ до онлайн-послуг зайнятості. По-друге, вагомими є ризики інформаційної вразливості, що пов'язана з шахрайськими схемами щодо онлайн-працевлаштування, нелегального рекрутингу тощо. По-третє, зростає загроза

порушення цифрової безпеки та витоку персональних даних мігрантів і ВПО, що потребує посилення регуляторних механізмів та кіберзахисту.

У цьому контексті формування в Україні повноцінної *цифрової міграційної інфраструктури (ЦМІ)* має спиратися на системний і багаторівневий підхід. Передусім мова йде про створення єдиної інтегрованої цифрової платформи міграції та зайнятості, що поєднувала б облік претендентів, бази вакансій, профорієнтаційні сервіси, інструменти перекваліфікації та цифрові профілі працівників. Така платформа має функціонувати в тісній інтеграції з реєстрами освіти, соціального захисту та податкової системи, що дозволить здійснювати алгоритмічний підбір вакансій і прогнозування структурних зрушень на ринку праці.

Ключовою передумовою результативного функціонування цифрової міграційної інфраструктури має бути належний рівень розвитку цифрових компетентностей населення, зокрема цифрових навичок, інформаційної грамотності, умінь з кібербезпеки, а також здатності до адаптації в умовах швидких технологічних змін. Саме ці складові формують основу конкурентоспроможності працівників в умовах трансформаційного ринку праці. Для України це зумовлює об'єктивну потребу щодо розширення та поглиблення державних програм цифрового навчання, спрямованих на мінімізацію ризиків цифрового розриву та запобігання виникненню нових форм соціальної нерівності.

Отже, в Україні вже фактично сформувалась основа цифрової міграційної інфраструктури як критично важливий механізм підтримки мобільності населення та сприяння трансформаційній зайнятості в умовах війни та післявоєнної відбудови. Водночас її подальший розвиток потребує переходу від фрагментарних цифрових рішень до цілісної державної стратегії цифрового управління міграцією та зайнятістю, що поєднує технологічні, соціальні, правові й освітні компоненти. Лише за таких умов цифровізація здатна не лише обслуговувати міграційні процеси, а й стати повноцінним інструментом збереження людського капіталу, соціальної стабільності та сталого відновлення економіки України.

Таким чином, в Україні доцільною є розробка комплексного підходу до формування та впровадження цифрової міграційної інфраструктури (ЦМІ) як поетапного проекту з широкою міжвідомчою та публічно-приватною участю.

Проект має поєднати інтеграцію наявних цифрових сервісів, створення модулів для міграції й зайнятості, забезпечення правового захисту й кібербезпеки та заходи цифрової залученості для вразливих соціальних груп.

Виходячи з обґрунтованої необхідності переходу від фрагментарних цифрових рішень до цілісної державної стратегії управління міграцією та зайнятістю, актуалізується потреба щодо формування чіткого алгоритму процесу формування цифрової міграційної інфраструктури в Україні. З огляду на багатовимірний характер ЦМІ, її міжвідомчу природу, високий рівень інституційної складності та чутливість до соціальних, правових і безпекових ризиків, процес її розбудови потребує поетапної, логічно структурованої моделі впровадження, що поєднувала б стратегічне бачення, інституційну узгодженість, технологічну архітектуру та механізми соціальної інтеграції.

У цьому контексті доцільним є формування концептуального алгоритму створення цифрової міграційної інфраструктури, який відобразатиме послідовність дій держави – від підготовчого етапу та концептуалізації до масштабування, інтеграції та системного моніторингу. Такий алгоритм має не лише описувати логіку технічного розгортання цифрових рішень, а й бути методологічною рамкою для узгодження політики зайнятості країни, міграційної політики, цифрової трансформації та політики людського розвитку.

Узагальнений вигляд концептуального алгоритму формування цифрової міграційної інфраструктури в Україні подано в таблиці 3.12.

Запропонований концептуальний алгоритм, що фактично виступає практичним інструментом реалізації функціональної складової структурно-функціональної моделі регулювання трансформаційної зайнятості в Україні (рис. 3.6), відображає системну логіку переходу від розрізнених цифрових сервісів до інтегрованої національної системи управління зайнятістю та міграцією в Україні. Його структура ґрунтується на принципах послідовності, міжвідомчої координації, людиноцентричності та цифрової безпеки, що дозволяє розглядати ЦМІ не лише як технічний інструмент, а як інституційний механізм підтримки трансформаційної зайнятості та збереження людського капіталу.

Таблиця 3.12

Концептуальний алгоритм формування цифрової міграційної інфраструктури в Україні

I. Підготовчий етап – оцінка умов і концептуалізація	II. Етап розробки та пілотування – проектування	III. Етап масштабування та оцінювання – поширення	IV. Інтеграційний етап – синергія
<i>Мета: створити правову й адміністративну основу, визначити архітектуру ЦМІ та забезпечити політичну волю й фінансування</i>	<i>Мета: запустити пілотну інтегровану платформу за 1-2 напрямками (напр., трудова мобільність і дистанційна робота)</i>	<i>Мета: розгорнути систему на національному рівні, впровадити електронні дозволи, алгоритмічну перевірку відповідності, аналітику</i>	<i>Мета: зробити ЦМІ інструментом сталого соціального включення</i>
<p><i>Кроки:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Утворення Міжвідомчого координаційного центру із залученням Мінцифри, Мінсоцполітики, МВС/ДМС, Мінекономіки, ДСЗУ, МЗС, МОЗ, НБУ. 2. Проведення національного аудиту-аналізу: інвентаризація існуючих реєстрів (Дія, ДМС, реєстри зайнятості, освітні реєстри), визначення технічних бар'єрів та правових неузгоджень 3. Розробка концепції ЦМІ та дорожньої карти (архітектура, етапи, інтерфейси, модульна структура) 4. Попереднє узгодження з міжнародними партнерами (IOM, UNHCR, World Bank, EU/EC) щодо технічної та фінансової підтримки. 5. Оцінка етичних/правових ризиків (Закон України «Про захист персональних даних» і ці ж вимоги в інших країнах, правила щодо біометрії). 	<p><i>Кроки:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розробка порталу «Е-міграція та робота» (модуль «кабінет мігранта», вакансії, електронні дозволи на роботу, база цифрових профілів); інтеграція з «Дією» як ідентифікаційним рівнем. 2. Інтеграція з держреєстрами через API: демографічний реєстр, реєстр зайнятості, освіти, податковий реєстр – з урахуванням прав доступу. 3. Пілотні взаємодії з регіональними (громадськими) службами (наприклад: Львівська/ Закарпатська область як прикордонні хаби; Одеський регіон як транзитний хаб). 4. Партнерство з телекомом і банками: умовні ваучери на Інтернет/зарядні станції; механізми швидких переказів і ідентифікації особи клієнта. 5. Механізми зворотного зв'язку і оперативна оцінка користувацького досвіду. 	<p><i>Кроки:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Національне розгортання платформи з регіональною локалізацією мов (укр., англ.), адаптація під потреби іноземців. 2. Впровадження CRS-подібних елементів для трудової мобільності (баланс людського капіталу та потреб ринку праці – для відбору до спеціальних програм на принципах рейтингування). 3. Автоматизація рутинних процесів: видача електронних дозволів на працевлаштування, перевірка документів, верифікація кваліфікацій (через цифрові сертифікати). 4. Аналітичний модуль (великі дані, машинне навчання) прогнозування попиту на робочу силу, виявлення регіональних дисбалансів та ін. 5. Нормативні оновлення: правила прозорості алгоритмів, журнали аудиту, права користувачів щодо даних. 	<p><i>Кроки:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Програми перекваліфікації та безперервного навчання (онлайн-курси, визнання неформальної освіти). 2. Національні програми цифрової грамотності для вразливих груп (курси у центрах зайнятості, мобільні навчальні модулі через платформу). 3. Психологічна та інформаційна підтримка через цифрові сервіси (гарячі лінії, чат-боти, інформаційні канали). 4. Забезпечення доступу до обладнання та системи (комп'ютерні хаби у громадах, зарядні пункти на транзитних маршрутах). 5. Сприяння дистанційній роботі: юридичні умови, податкові стимули, захист прав дистанційних працівників
<i>Індикатор(и):</i> ухвалена концепція, фінансування пілоту, міжвідомчий меморандум про співпрацю	<i>Індикатор(и):</i> % зареєстрованих з цифро-вими профілями; час оформлення дозволу на роботу; кількість вакансій, закритих через платформу; рівень задоволеності	<i>Індикатор(и):</i> час розгляду заяв (мета – скорочення), % формалізації праці, зниження тіньових переказів, точність прогнозів попиту	<i>Індикатор(и):</i> рівень працевлаштування серед ВПО; кількість осіб, що пройшли перекваліфікацію; показники цифрової грамотності
<p>V. Моніторинг та безпека – стійкість, захист і міжнародна інтеграція (ПАРАЛЕЛЬНО І ПОСТІЙНО)</p> <p><i>Мета: гарантувати безпеку, дотримуватись відповідності міжнародним стандартам та етичним нормам.</i></p> <p><i>Кроки:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система кібербезпеки – національні стандарти, шифрування, реагування на інциденти (incident response). 2. Політика захисту даних – адаптація GDPR-подібних принципів, згода користувача, мінімізація зберезуваних даних. 3. Прозорість алгоритмів – доступ до логіки прийняття рішень, контрольні журнали (audit trails), незалежний аудиторський контроль. 4. Міжнародна координація – обмін стандартами e-Visa, визнавання дипломів через двосторонні/багатосторонні угоди, співпраця з IOM, UNHCR, OECD. 5. Юридичний захист – механізми оскарження рішень, доступ до правової допомоги. <p><i>Індикатор(и):</i> кількість інцидентів безпеки; час реагування; кількість міжнародних угод про визнавання; прозорість алгоритмів прийняття рішень.</p>			

Цей алгоритм демонструє, що формування цифрової міграційної інфраструктури має здійснюватись одночасно в кількох площинах: нормативно-правовій, інституційній, технологічній, соціальній та освітній. Це забезпечуватиме синергію між політикою зайнятості, міграційною політикою, політикою цифрової трансформації та політикою соціального захисту, що є критично важливим в умовах воєнних викликів і післявоєнного відновлення.

Важливо підкреслити, що запропонована модель не обмежується лише цифровізацією послуг, а зорієнтована на формування нового типу державного регулювання – здатності прогнозувати потреби ринку праці, управляти мобільністю населення, мінімізувати втрати людського капіталу та створювати умови для залучення робочої сили незалежно від фізичного місця перебування громадян. У цьому контексті цифрова міграційна інфраструктура може бути одним із ключових інструментів проактивної політики трансформаційної зайнятості.

Водночас реалізація такого алгоритму потребує високого рівня інституційної та політичної зрілості, ресурсного забезпечення та соціальної легітимності. Ризики цифрового розриву, інформаційної вразливості, порушення прав людини та алгоритмічної непрозорості зумовлюють необхідність постійного моніторингу, етичного контролю та адаптації регуляторних механізмів. Саме тому блок моніторингу та безпеки в алгоритмі є не допоміжним, а має системоутворювальний характер.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що формування цифрової міграційної інфраструктури в Україні на основі запропонованого алгоритму створює інституційну й технологічну основу для переходу до нової моделі державного регулювання зайнятості – національної політики зайнятості, зорієнтованої на гнучкість, інклюзивність, мобільність і довгостроковий розвиток людського капіталу. Це дозволяє розглядати ЦМІ як один із ключових структурних елементів системи регулювання трансформаційної зайнятості в умовах глибоких соціально-економічних і безпекових зрушень.

Висновки до розділу 3

У контексті визначення напрямів регулювання трансформаційної зайнятості населення з урахуванням викликів цифровізації економіки України здійснено моделювання впливу цифровізації економіки на тенденції розвитку зайнятості населення, окреслено концептуальні засади регулювання трансформаційної зайнятості в Україні, запропоновано створення цифрової міграційної інфраструктури в Україні як чинника сприяння зайнятості населення.

Враховуючи, що цифровізація є провідним каталізатором трансформацій у системі соціально-трудоких відносин і формує новий інституційно-технологічний ландшафт ринку праці, проаналізовано вплив її проявів (використання Інтернету фізичними особами; частка домогосподарств з доступом до Інтернету; доступ до ІКТ та їх використання підприємствами; частка сфери ІКТ в експорті послуг; частка ВВП на державні бюджетні асигнування на НДДКР; частка фізичних осіб, долучених до онлайн-покупок) на рівень зайнятості в країнах Європейського Союзу (ЄС-27) за допомогою економетричного моделювання. За результатами аналізу виявлено, неоднорідність характеру такого впливу: зростання частки інтернет-користувачів позитивно корелює з рівнем зайнятості, а збільшення державних бюджетних асигнувань на НДДКР (чинник із найбільшою силою впливу), розширення доступу домогосподарств до Інтернету та інтенсифікація використання ІКТ підприємствами демонструють тенденційно негативний, коротко- та середньостроковий вплив на зайнятість, що фактично свідчить про наявність структурних зрушень і технологічного заміщення праці.

На основі побудованої моделі здійснено прогнозування значень ключових цифровізаційних показників ЄС-27 до 2030 р. та отримано прогнозне значення результуючого показника зайнятості (75,2%). Підкреслено важливість урахування диференційованого та багатофазного впливу цифрового й інноваційного розвитку на зайнятість, а також того, що трансформаційний характер НДДКР зумовлює їх істотно потужніший вплив порівняно з іншими цифровими індикаторами, що дозволяє визначати перспективи розвитку окремих секторів, прогнозувати подальші зміни у структурі зайнятості та визначати можливості оптимізації трудових ресурсів.

забезпечення економіки. Обґрунтовано необхідність актуалізації активного державного регулювання у сфері зайнятості з метою посилення позитивних ефектів цифрової трансформації та мінімізації пов'язаних соціально-економічних ризиків.

У процесі визначення концептуальних засад регулювання зайнятості населення, яка в сучасних умовах в Україні набула трансформаційного характеру, обґрунтовано необхідність запровадження адаптивного механізму регулювання сфери зайнятості, зумовленого викликами воєнного стану та завданнями післявоєнного відновлення економіки – в цьому контексті визначено групи заходів впливу на зайнятість населення в умовах нестабільності (оперативні, середньострокові, стратегічні). За результатами проведеного аналізу обґрунтовано необхідність переоцінки й актуалізації наявних напрямів державного регулювання зайнятості з урахуванням характеру трансформаційних змін. Встановлено, що в чинних програмних документах щодо післявоєнного відновлення та розвитку України виокремлено економічний, цифровізаційний і соціальний вектори державної політики, водночас відсутнім є системний напрям, спрямований на цілеспрямовану підтримку, відновлення та розвиток зайнятості населення, що є критично важливим для формування належного трудових ресурсного забезпечення економіки в умовах трансформації.

Наголошуючи на необхідності формування в Україні нових концептуальних засад регулювання сфери зайнятості, що враховують її трансформаційний характер, запропоновано мету, завдання, принципи (людиноцентричність, адаптивність, системність та інтегрованість, інклюзивність, превентивність, цифрова доцільність, територіальна збалансованість, соціальне партнерство), основні вектори (структурно-економічний, технологічно-цифровий, освітньо-кваліфікаційний, соціально-інклюзивний, інституційно-регуляторний, безпеково-адаптаційний) та очікувані результати реалізації регулювання зайнятості населення, що відображають специфіку національних умов. Як підсумок, що відображає взаємозв'язок між обумовлюючими детермінантами, функціональною складовою політики та очікуваними результатами її реалізації, розроблено

структурно-функціональну модель регулювання трансформаційної зайнятості в Україні.

Обґрунтовано, що провідною умовою реалізації політики регулювання трансформаційної зайнятості в Україні має бути перехід до всеосяжної, інтегрованої національної політики зайнятості, що відповідатиме стандартам МОП і буде кроком на шляху євроінтеграційного розвитку країни. Підкреслено, що національна політика зайнятості має виступати координуючим ядром різних напрямів державної політики (забезпечуючи узгодження політичних пріоритетів між міністерствами та соціальними партнерами; визначаючи цільову орієнтацію інших політик на підвищення зайнятості; формуючи інституційні механізми взаємодії), визначено основні складові та напрями інтеграції політик у межах національної політики зайнятості, пріоритети інтеграції в єдину політичну рамку (єдина стратегічна мета, інституційна координація, інтеграція даних і моніторингу, політика «єдиного циклу», узгоджене фінансування), визначено комплекс інструментів національної політики зайнятості (щодо стимулювання попиту на працю, розвитку пропозиції праці, посередництва та узгодження на ринку праці, соціального захисту та гідної праці) та етапів її впровадження у країні (аналітико-діагностичний, консультативно-інституційний; концептуально-нормативний; імплементаційний; оцінювально-коригувальний). Зроблено висновок, що національна політика зайнятості в Україні має стати мультисекторальним каркасом державного управління, у межах якого їх взаємопов'язане функціонування створює єдину рамку соціально-економічного розвитку країни, запропоновано *комплексний підхід до її формування*.

Враховуючи посилення значущості міграційного вектора в контексті регулювання зайнятості населення, акцентовано увагу на інфраструктурному підході до управління міграційними процесами, відповідно до якого в міграційній інфраструктурі виокремлюють суб'єктну, матеріальну та цифрову складові; при цьому найбільш динамічні трансформації сучасних міграційних процесів (зміна форм зайнятості, мобільності, інтеграції мігрантів у приймаючі суспільства тощо), відбуваються саме в межах цифрової міграційної інфраструктури. Обґрунтовано

актуальність створення цифрової міграційної інфраструктури в Україні, зважаючи на те, що наявні електронні сервіси та платформи вже формують її базові елементи, однак переважно орієнтовані на регулювання соціально-трудоких відносин усередині країни. Водночас наголошено на необхідності розширення їх функціонального охоплення на осіб, які перебувають за кордоном і потенційно можуть бути залучені до зайнятості в Україні, що актуалізує розвиток механізмів віртуальної міграції. Встановлено, що в Україні вже сформовано базові елементи цифрової міграційної інфраструктури, однак їх фрагментарність обмежує можливості використання цифровізації як інструменту збереження людського капіталу та підтримки трансформаційної зайнятості. Обґрунтовано необхідність переходу від розрізнених цифрових сервісів до цілісної державної стратегії управління міграцією та зайнятістю, що поєднує технологічні, соціальні, правові, інституційні й освітні компоненти.

Визначено, що пріоритетним напрямом формування повноцінної цифрової міграційної інфраструктури має бути трудоресурсне забезпечення економіки, що відповідає сучасним викликам та сприятиме реалізації проактивної політики зайнятості. Зроблено висновок, що в Україні необхідним є створення єдиного цифрового контуру взаємодії між різними дотичними інституціями з метою ефективнішого використання потенціалу великих даних для прогнозування попиту на робочу силу та оптимізації державної політики зайнятості. Ідентифіковано ключові ризики розвитку цифрової міграційної інфраструктури в Україні (цифровий розрив, інформаційна вразливість, загрози кібербезпеці), обґрунтовано, що її формування має здійснюватись на засадах системного та багаторівневого підходу, орієнтованого на інтеграцію процесів міграції та зайнятості в єдиному цифровому середовищі. Доведено, що ефективність функціонування такої інфраструктури безпосередньо залежить від рівня цифрових компетентностей населення, що актуалізує потребу в розширенні державних програм цифрового навчання та подоланні цифрового розриву.

Розроблено концептуальний алгоритм формування цифрової міграційної інфраструктури в Україні, що передбачає комплекс взаємопов'язаних етапів

реалізації (підготовчий; розроблення та пілотування; масштабування й оцінювання; інтеграція; моніторинг і забезпечення безпеки) та ґрунтується на ключових принципах послідовності, міжвідомчої інтеграції, людиноцентричності та цифрової безпеки, відображаючи системну логіку переходу від розрізнених цифрових сервісів до інтегрованої національної системи управління зайнятістю та міграцією в країні.

Основні положення та наукові результати даного розділу дослідження відображено у публікаціях автора [29; 30; 31].

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження вирішено важливе наукове завдання розвитку теоретико-методологічних основ дослідження зайнятості населення та розробки науково-практичних рекомендацій щодо регулювання трансформації зайнятості в умовах цифровізації економіки України.

1. В результаті дослідження теоретичних засад формування та розвитку зайнятості населення (ключових аспектів, основних концепцій, підходів до класифікації) і механізмів її регулювання акцентовано увагу на системному характері зайнятості як сукупності соціально-трудова взаємовідносин, зроблено висновок, що в сучасних умовах ускладнюється розмежування видів і форм зайнятості, зумовлюючи поліформність сучасної структури зайнятості. Обґрунтовано актуальність перегляду традиційних підходів до визначення, аналізу й регулювання зайнятості населення, враховуючи, що воно є одним з ключових напрямків соціально-економічної політики держави. Встановлено, що на міжнародному рівні базовим стандартом державного регулювання у сфері зайнятості визнається національна політика зайнятості, яка, згідно з підходами МОП, розглядається як комплексна людиноцентрична політична рамка, що забезпечує інтеграцію та узгодженість економічної, соціальної та інших складових державної політики.

2. У результаті ідентифікації процесу трансформації та його проявів у сфері зайнятості населення, зроблено висновок, що розуміння елементів трансформації зайнятості є важливим для формування відповідної ефективної політики, що має відповідати викликам розвитку економіки країни. З урахуванням систематизації змістовних елементів трансформації зайнятості, зокрема запропонованої *класифікації її проявів* (за характером змін, формою організації праці, технологічним виміром, соціально-інституційними наслідками, структурними зрушеннями, напрямками впливу), а також виокремлених її чинників, видів, етапів рівнів, типів, розроблено *концептуальний підхід до визначення складових трансформації зайнятості населення* та авторські визначення понять: *«трансформація зайнятості»* – багаторівневий та динамічний процес кількісних і

якісних змін у формах, структурі, змісті та умовах реалізації праці, що відбувається під впливом взаємодії комплексу чинників, які призводять до якісно іншого стану функціонування системи та зумовлюють перегляд моделей використання робочої сили, соціально-трудова відносин і механізмів державного регулювання; *«трансформаційна зайнятість»* – особливий стан зайнятості населення, що формується під впливом структурних, технологічних і інституційних перетворень у сфері реалізації праці та характеризується значущими змінами в структурі зайнятого населення, поширенням нових моделей взаємодії на ринку праці, переорієнтацією потоків робочої сили тощо, зумовлюючи необхідність актуалізації регулюючої ролі держави у координації трансформаційних процесів.

3. Результати дослідження цифровізації як чинника трансформації зайнятості дали змогу позиціонувати формування цифрової економіки як якісно новий тип економічної системи та дійти висновку, що вплив цифровізації економіки на зайнятість має комплексний характер порівняно з попередніми етапами трансформацій. Обґрунтовано наявність переходу внаслідок цифровізації від традиційних стандартних трудових відносин до більш децентралізованих, мережевих і проектно орієнтованих моделей праці, що актуалізує потребу розробки науково обґрунтованої регуляторної державної політики в сфері зайнятості в умовах цифровізації економіки.

4. За результатами аналізу тенденцій розвитку зайнятості в Україні, базуючись на детальному дослідженні показників зайнятості населення та ключових демографічних характеристик країни, виявлено стійкі трансформаційні тренди, що проявляються у зниженні рівня економічної активності та зайнятості, скороченні чисельності молоді в структурі робочої сили, зміні гендерного балансу зайнятості, а також у депопуляції та посиленні міграційних втрат. Виявлена сукупність структурних зрушень у сфері зайнятості й демографічного відтворення є свідченням поглиблення трансформації зайнятості в Україні та формування середньострокового дефіциту робочої сили, що актуалізує потребу перегляду підходів до державної політики зайнятості й трудових ресурсного забезпечення економіки.

5. У межах визначення цифровізаційних трансформацій державного регулювання зайнятості в Україні обґрунтовано доцільність наближення державної політики регулювання зайнятості України до стандартів МОП, зокрема в умовах незворотності та системності цифрових трансформацій, що виступають інтегрованим чинником переформатування ринку праці та потребують якісної модернізації системи державного регулювання зайнятості в Україні. Виокремлено пріоритетні напрями її актуалізації в контексті адаптації до цифрового вектору розвитку національної економіки в умовах нестабільності, реалізація яких створить підґрунтя не лише для модернізації національної політики зайнятості, а й для розвитку людського капіталу, прискорення післявоєнного відновлення та зміцнення позицій України в міжнародному просторі трудових ресурсного забезпечення.

6. У результаті дослідження впливу глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення в контексті цифровізації, обґрунтовано, що цифровізація еволюціонувала з інструментального ресурсу до системної передумови модернізації державної політики у сфері зайнятості. Зроблено висновок про зміну концепції державного регулювання зайнятості, що набуває нових форм і функцій з урахуванням інституційних, соціально-економічних особливостей країн. Обґрунтовано, що цифровізація управління зайнятістю перетворюється не лише на інструмент оптимізації державних послуг, а й на чинник геоекономічної конкурентоспроможності, підкреслено необхідність формування адаптивних політичних рамок з урахуванням специфіки цифрового розвитку кожного економічного простору. Зроблено висновок, що глобалізація виступає не лише зовнішнім чинником тиску, а й каталізатором внутрішніх інституційних змін, що стимулюють перехід від фрагментарного адміністрування до цифровізаційно орієнтованої моделі управління зайнятістю.

7. За результатами здійсненого моделювання впливу цифровізації економіки на тенденції розвитку зайнятості населення виявлено неоднорідність характеру впливу: цифровізація на рівень зайнятості в країнах Європейського Союзу, що фактично свідчить про наявність структурних зрушень і технологічного заміщення праці. Підкреслено важливість урахування диференційованого та

багатофазного впливу цифрового й інноваційного розвитку на зайнятість, а також того, що трансформаційний характер НДДКР (чинник із найбільшою силою впливу) зумовлює їх істотно потужніший вплив порівняно з іншими цифровими індикаторами. Обґрунтовано необхідність актуалізації активного державного регулювання у сфері зайнятості з метою посилення позитивних ефектів цифрової трансформації та мінімізації пов'язаних соціально-економічних ризиків.

8. У процесі визначення концептуальних засад регулювання зайнятості населення, яка в сучасних умовах в Україні набула трансформаційного характеру, обґрунтовано необхідність запровадження адаптивного механізму її регулювання, розроблено *структурно-функціональну модель регулювання трансформаційної зайнятості в Україні*, що відображає взаємозв'язок між обумовлюючими детермінантами, функціональною складовою політики та очікуваними результатами її реалізації. Обґрунтовано, що провідною умовою реалізації політики регулювання трансформаційної зайнятості в Україні має бути перехід до всеосяжної, інтегрованої національної політики зайнятості як мультисекторального каркасу державного управління, запропоновано *комплексний підхід до формування національної політики зайнятості в Україні*.

9. Враховуючи посилення значущості міграційного вектора в контексті регулювання зайнятості населення, обґрунтовано створення цифрової міграційної інфраструктури в Україні як чинника сприяння зайнятості населення, зокрема запропоновано *концептуальний алгоритм формування цифрової міграційної інфраструктури в Україні*, що передбачає комплекс взаємопов'язаних етапів реалізації та відображає системну логіку переходу від розрізнених цифрових сервісів до інтегрованої національної системи управління зайнятістю та міграцією в країні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азьмук Н. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації. Монографія, 2019. 335 с. URL : <https://iie.org.ua/monografiyi/transformacija-zajnjatosti-pri-perehodi-do-cifrovoi-ekonomiki-globalni-vikliki-ta-strategii-adaptacii/>
2. Бандур С. І., Ковенська О. А. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. №2. С. 9-13.
3. Бараш А., Петрова І. Аналіз впливу диджиталізації на попит і пропозицію на ринку праці України. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, Volume 12, Issue 1, 2022. С. 26–40. DOI : [http://dx.doi.org/10.21511/slntp.12\(1\).2022.03](http://dx.doi.org/10.21511/slntp.12(1).2022.03)
4. Беззубченко О. А., Калініна С. П., Лелюк О. Ю. Сучасні міграційні трансформації: глобалізаційна парадигма. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Економіка*. 2024. Вип. 28. С. 94–106. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-28-94-106>
5. Беззубченко О. А., Калінін В. В. Новітні реалії міжнародного ринку праці: транснаціональні ефекти трудових ресурсного забезпечення. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Економіка*. 2023. Вип. 26. С. 123–134. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2023-13-26-123-134>
6. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. К.: Знання-Прес, 2000. 313 с.
7. Боярчук Л. В. Трансформація зайнятості населення як складова соціально-економічної політики держави. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2014. Вип. 150. С. 101–106. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2014_150_14
8. Брич В. Трансформація ринку праці та її вплив на рівень життя населення: (теорія, методологія, тенденції розвитку): автореф. дис.... д-ра екон.

наук: 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / В.Я. Брич; Ін-т регіон. дослідж. НАНУ. Львів, 2004. 38 с.

9. Брич В. Я. Трансформація ринку праці та її вплив на життєвий рівень населення... дис. ... док. екон. наук : 08.09.01. Тернопіль, 2004. 529 с. URL : <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/3099/1/diss%20brych.pdf>

10. Буда Т. Й. Удосконалення механізму регулювання зайнятості молоді. *Психологія і суспільство*. 2015. № 3. С. 92–97. URL : <https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/9a34b971-d08b-4139-80b2-ded8502bf07e/content>

11. Васильців Т., Лупак Р., Левицька О. Еволюція ринків праці за різних моделей економічного розвитку та в умовах конфліктів і нестабільності. *Підприємництво та інновації*. 2022. № 24. С. 7–16. DOI : <https://doi.org/10.32782/2415-3583/24.1>

12. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. К. : КНЕУ, 2003. 252 с.

13. Волкова О. В. Ринок праці: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 624 с.

14. Воскобойник В. В., Воскобойник Д. В. Вплив процесу цифровізації економіки на трансформацію зайнятості населення. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка*. 2022. Вип. 24. С. 76–82. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2022-12-24-76-82>

15. Воскобойник В. В., Воскобойник Д. В. Тенденції міжнародної трудової міграції в умовах інтелектуалізації світогосподарського розвитку та цифровізації економіки. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка*. 2021. Вип. 22. С. 43–50. DOI : 10.34079/2226-2822-2021-11-22-43-50 URL : <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/issue/view/23/110>

16. Воскобойник В. В., Воскобойник Д. В. Ковід-19 як збудник української трудової міграції. *Глобалізація ринку праці: виклики для України* : збірник матеріалів доповідей круглого столу (Київ, 17 грудня 2020 р.) / за заг. ред. Р. В. Войтович, С. П. Калініної. Вінниця : ТОВ «ТВОРИ», 2021. С. 70–72.

17. Воскобойник Д. Тенденції зайнятості населення в європейських країнах. *Актуальні проблеми науки та освіти: зб. матеріалів XXVI підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДУ, м. Київ, 22 лют. 2024 р.* / за заг. ред. М. В. Трофименка ; Маріуп. держ. ун-т. Київ: МДУ, 2024. С. 38-41. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6747>

18. Воскобойник Д. Трансформація зайнятості як передумова поствоєнного відновлення економіки України. *Проблеми і перспективи поствоєнної розбудови України: Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (07-08 грудня 2023 р.)*. Київ: МДУ, 2023. С. 344–346. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5554>

19. Воскобойник Д. В. Вплив цифрового виключення на ринок праці. *Глобалізація ринку праці : виклики для України : збірник матеріалів доповідей круглого столу (Київ, 21 грудня 2021 р.)* / за заг. ред. Р.В. Войтович, С.П. Калініної. Київ : ІПК ДСЗУ, 2022. С. 64–65.

20. Воскобойник Д. В. Дослідження процесів цифровізації зайнятості населення на прикладі Польщі. *Молодий вчений*. 2021. № 11 (99). С. 352–356. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-11-99-77>

21. Воскобойник Д. В. Макротренди економічного розвитку та їх вплив на зайнятість. *Праці XXV Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих вчених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (2.04.2025 р., м. Вінниця)*. Том 2. Ред. кол. Орехова Т.В. та ін. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2025. С. 3–5.

22. Воскобойник Д. В. Про підходи щодо вимірювання цифрової зайнятості. *Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір: Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції, 13 грудня 2024 р.* / За заг. ред. д.е.н., професора Калініної С.П. Київ: МДУ, 2024. 132 с. С. 88–92. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9259>

23. Воскобойник Д. В. Сучасні аспекти трансформації державної політики зайнятості населення в Україні. *Вісник Маріупольського державного університету*.

Сер. : Економіка. 2025. Вип. 29. С. 121–131. DOI: <https://doi.org/10.34079/2518-1394-2025-15-29-121-131>

24. Воскобойник Д. В. Трансформація потреб роботодавців: виклики сучасного ринку праці. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень : виклики для України : збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 24 квітня 2025 р.) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ: МДУ, 2025. С. 147–150. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9016>*

25. Воскобойник Д. В. Тренди цифрової трансформації у сучасних національних політиках зайнятості. *Економіка і організація управління. № 4 (60). 2025. С. 30–38. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.4.3>*

26. Воскобойник Д. В., Ланська С. П., Трансформаційні зміни в сфері зайнятості населення України з урахуванням впливу поширення інформаційно-комунікаційних технологій. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 11–12 листоп. 2020 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. Київ : КНЕУ, 2020. С. 104–106. URL : <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/35093>*

27. Воскобойник Д. В., Ланська С. П. Негативні тенденції зайнятості населення внаслідок цифровізації економіки. *Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації : збірник матеріалів доповідей науково-практичної конференції, ч. 2 (Київ, 24 червня 2021 р.) / за заг. ред. О. А. Линдюк, С. П. Калініної. Київ : ІПК ДСЗУ, 2021. С. 46–47.*

28. Воскобойник Д. В., Ланська С. П. Трансформація ринку праці України в контексті глобальних економічних викликів. *Економіка і організація управління. № 3 (59). 2025. С. 73–84. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.3.7>*

29. Воскобойник Д. В., Ланська С. П. Цифровізаційні трансформації державного регулювання зайнятості: вплив глобалізації. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка. 2024. Вип. 28. С. 117–129. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-28-117-129>*

30. Воскобойник Д. В., Ланська С.П. Активна політика на ринку праці як чинник економічного розвитку країни. *Актуальні проблеми науки та освіти*: зб. матеріалів XXVII підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДУ, 20 лют. 2025 р. / за заг. ред. М. В. Трофименка ; Маріуп. держ. ун-т. Київ, 2025. С. 33–36. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/8707>

31. Воскобойник Д. В., Ланська С.П. Роль сучасних цифрових технологій в управлінні міграцією. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень : виклики для України* : зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 25 квіт. 2024 р. / Маріуп. держ. ун-т ; за заг. ред. С.П. Калініної. Київ : МДУ, 2024. С. 55–57. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6565>

32. Воскобойник Д. Зміни у структурі зайнятості населення: наслідки цифрових трансформацій економіки. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України*: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 27 квітня 2023 р.) / за заг. ред. С.П. Калініної. Київ: МДУ, 2023. С. 91–93. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4176>

33. Воскобойник Д. В. Актуалізація окремих форм зайнятості населення в умовах цифровізації економіки. *Актуальні проблеми науки та освіти*: зб. матеріалів XXV підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДУ, м. Київ, 10 лют. 2023 р. / за заг. ред. М.В. Трофименка; Маріуп. держ. ун-т. Київ: МДУ, 2023. С. 36–38. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4805>

34. Воскобойник Д. В. Прискорення цифрового переходу як чинник трансформації ринків праці. *Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір*: матеріали X міжнар. наук.-практ. конф., 15 груд. 2023 р. / за заг. ред. О. В. Булатової. Київ : МДУ, 2023. С. 132-136. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6234>

35. Воскобойник Д. В. Цифрова компетентність населення як чинник розвитку економіки України. *Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір*: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, 18 листопада 2022 р. / За заг. ред. д.е.н., проф. О.В. Булатової. Київ:

- МДУ, 2022. С. 131–134. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4815>
36. Всеукраїнський перепис населення, 2001. URL : https://2001.ukrcensus.gov.ua/results/demografic_population/graphic
37. Горбашевська М. О., Лелюк О. Ю. Транснаціональна міграція як феномен глобального ринку праці. Вісник Маріупольського державного університету. Сер.: Економіка. 2025. Вип. 29. С. 26–35. DOI : <https://doi.org/10.34079/2518-1394-2025-15-29-26-35>
38. Гражевська Н. І. Еволюція сучасних економічних систем : навч. посіб. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ : Знання, 2011. 287 с.
39. Грищенко Г. О. Трансформація фінансово-економічних систем: теоретичні положення. Вісник ЖДТУ. 2012. С. 359–363.
40. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підруч. / О.А. Грішнова. 5-те вид., оновл. Київ:Знання, 2011. 390 с.
41. Грішнова О. А., Брінцева О. Г., Шурпа С. Я. Фіктивізація людського капіталу та нові ризики у сфері зайнятості. *Науковий вісник Полісся*, 2(1(9)). 2017. С. 91–98. DOI : [https://doi.org/10.25140/10.25140/2410-957620171\(9\)91-98](https://doi.org/10.25140/10.25140/2410-957620171(9)91-98) .
42. Громико О. Зміст поняття «трансформація» як базової наукової категорії. *Ефективність державного управління*. 2016. Вип. 1/2(46/47). Ч. 1. С. 125–131. URL : <https://epa.nltu.edu.ua/index.php/journal/article/view/457/451>
43. Державна служба статистики: офіційний сайт. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/>
44. Державний центр зайнятості, 2022. *Цифрова доступність: Служба зайнятості долучилася до «Diiа Summit»* URL : <https://old.dcz.gov.ua/novyna/cyfrova-dostupnist-sluzhba-zaynyatosti-doluchylasya-do-diiа-summit>
45. Державний центр зайнятості, 2024. Служба зайнятості тепер в смартфоні: запустили мобільний застосунок URL : <https://dcz.gov.ua/news/singlenews/578>

46. Дніпропетровський обласний центр зайнятості, 2021. *Діджиталізація послуг служби зайнятості*. URL : <https://dnp.dcz.gov.ua/novyna/didzhytalizaciya-poslug-sluzhby-zaynyatosti>

47. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.

48. Економічна активність населення України 2011: Стат.збірник/Державна служба статистики України, 2012 р. 2-3 с. URL : <https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202011%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf>

49. Економічна активність населення України 2012: Стат.збірник/Державна служба статистики України, 2013 р. 204 с. URL : <https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202012%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf>

50. Економічна активність населення України 2013: Стат.збірник / Державна служба статистики України. 2014. 197 с. URL : <https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202013%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf>

[7%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202013%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf](https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202013%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf)

51. Економічна активність населення України 2014: Стат.збірник/Державна служба статистики України. 2014. 197 с. URL : [https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-](https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202014%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf)

[04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202014%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf](https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202014%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf)

52. Економічна активність населення України 2015: Стат.збірник/Державна служба статистики України. 2016. 201 с. URL : [https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-](https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202015%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf)

[04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202015%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf](https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202015%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf)

53. Економічна активність населення України 2016: Стат.збірник / Державна служба статистики України. 2017. 205 с. URL : [https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-](https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202016%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf)

[04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202016%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf](https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-04/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202016%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf)

[7%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B7%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%95%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%202016%20%D1%80%D1%96%D0%BA.pdf](#)

54. Економічна енциклопедія у 3 т. Т. 3 П (поручництво) – Я (японський центр продуктивності) ред. кол. тому В. Д. Гаврилишин та ін.; ред. Л. М. Воронович. К.; Тернопіль Академія: Академія народного господарства, 2002. 951 с.

55. Жінки та чоловіки на ринку праці. Державна служба статистики України. 2021. URL : https://ukrstat.gov.ua/operativ/pro_stat/Prosto/m&w/j_ch_na%20runky_praci.pdf

56. Завіновська Г. Т. Економіка праці: [навч. посіб.] / Г.Т. Завіновська. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.

57. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2010-2021 роках. Державна служба статистики України. URL : https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm

58. Зайняте населення за професійними групами та статтю у 2010-2021 роках. Державна служба статистики України. URL : https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm

59. Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами (2017-2021). Державна служба статистики України. URL : https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_znsmv_u.htm

60. Запорізький обласний центр зайнятості, 2019. Запрошуємо роботодавців скористатись Електронним кабінетом URL : <https://zap.dcz.gov.ua/novyna/zaproshuyemo-robotodavciv-skorystatys-elektronnym-kabinetom>

61. Івашина С. Ю., Івашина О. Ф. Соціально-інституціональні аспекти економічної трансформації. *Проблеми економіки*. 2014. № 2. С. 309–314. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2014_2_45

62. Ільїч Л. М. Теоретичні аспекти дослідження структурних трансформацій ринку праці. *Управління економікою: теорія та практика*. 2013. С. 281-293. URL : https://www.researchgate.net/publication/319263207_TEORETICNI_ASPEKTI_DOSLIDZENNA_STRUKTURNIH_TRANSFORMACIJ_RINKU_PRACI

63. Інституційні засади розвитку ринку праці в Україні: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, д.е.н. В.В. Близнюк. Київ: ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України», 2021. Електрон. дані. 472 с. URL : <http://ief.org.ua/docs/mg/360.pdf>

64. Інфляційний звіт НБУ, квітень 2023. *Національний банк України*. 2023. URL : https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q2.pdf?v=11

65. Історія економічних учень: Хрестоматія: Навч. посіб. Рекомендовано МОН / За ред. В.Д. Базилевича. К., 2011. 1198 с.

66. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудова відносина. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с.

67. Калініна С. П., Ланська С. П., Подунай В. В. Позиціонування України в сучасних міжнародних міграційних процесах. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2024. Вип. 20. Т. 1. С. 19–31. DOI: <https://doi.org/10.15330/apred.1.20.19-31>

68. Калініна С. П., Ланська, С. П., Подунай В. В. Аналіз міграційної політики держав: орієнтири для України : аналіт. дослідження в рамках проєкту «Візія – 2033: «Збереження і розвиток трудових ресурсів України в найближче десятиліття». 2024. Київ. 157 с. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6123>

69. Калініна С. П., Булатова О. В., Кушнарєнко О. П., Савченко Е. О. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс. Монографія. Вінниця : ТВОРИ, 2022. 221 с. URL : <http://repository.mdu.in.ua/jspui/handle/123456789/3572>

70. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. Суми, Сумський державний університет, 2024. 349 с.

71. Колот А. М. Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–31. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007>

72. Колот А. М., Герасименко О. О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. № 10 (1), 2020. С. 33-54. DOI : [http://dx.doi.org/10.21511/slntp.10\(1\).2020.06](http://dx.doi.org/10.21511/slntp.10(1).2020.06)

73. Конвенція про політику в галузі зайнятості. Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 09.07.1964 № 122. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text

74. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки, 2018. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text>.

75. Круглов В. В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи. *Науковий вісник : Державне управління*. №1 (7) 2021. DOI: [https://doi.org/10.32689/2618-0065-2021-1\(7\)](https://doi.org/10.32689/2618-0065-2021-1(7))

76. Куйбіда В. С., Карпенко О. В., Наместнік В. В. Цифрове врядування в Україні: базові дефініції понятійно-категоріального апарату. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління*. 2018. № 1. С. 5-10. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaddy_2018_1_3

77. Лібанова Е., Палій О. Ринок праці та соціальний захист: Навчальний посібник із соціальної політики. К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2004. 491с.

78. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Аналітична економія: принципи, проблеми і політика : пер.з англ. Львів : Просвіта, 1997. Ч. 1 : Макроекономіка. [Б. м.] : [б.в.], 1997. 671 с.

79. Маркевич К. Цифровізація: переваги та шляхи подолання викликів. Центр Разумкова. 2021. URL : <https://razumkov.org.ua/statti/tsyfrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyklykiv>

80. Маркович І. Б. Розкриття сутності поняття трансформації економічного простору в системі категорій розвитку національної економіки. *Економіка розвитку*. 2014. № 2. С. 77–81. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecro_2014_2_16

81. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. 2-ге видання. К.: Вид-во Європ. університету, 2003. 188 с.

82. Махсма М. Б. Зайнятість та рівень життя сільського населення України: теорія та практика регулювання : монографія. Київ: КНЕУ, 2007. 383 с.

83. Методологічні пояснення до розрахунку дефіциту робочої сили до 2032 року та економічних втрат від неповернення біженців: *Аналітична записка*. Проєкт з розвитку людського капіталу України: Сприяння поверненню вимушених мігрантів. Травень 2023. URL : <https://docs.google.com/document/d/1KCYD0GJQeDd7FJoP2X2dEu6DeWvH0vhsZgHIU-VLrvc/edit?tab=t.0>

84. Михайлишина Д., Вишлінський Г. та ін. Українські біженці після трьох років за кордоном: скільки їх та хто повернеться? Четверта хвиля дослідження: презентація. *Центр економічної стратегії*. 2025. URL : https://ces.org.ua/refugees_fourth_wave/

85. Михайлишина Д., Самойлюк М., Томіліна М., Мироненко О., Левченко Є., Українські біженці після трьох років за кордоном: скільки їх та хто повернеться? Четверта хвиля дослідження: Аналітична записка. *Центр економічної стратегії*. 2025. 102 с. URL : https://ces.org.ua/refugees_fourth_wave/

86. Міграційний рух населення (1990-2022). *Державна служба статистики*. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/>

87. Міжнародна конференція з питань відновлення України (Ukraine Recovery Conference): офіційний сайт. URL : <https://ua.urc-international.com/>

88. Міжнародна конференція з питань відновлення України-2024 (Ukraine Recovery Conference – URC2024). URL : <https://ua.urc-international.com/past-conferences/urc24/urc24>

89. Мочерний С. В. Основи економічних знань: запитання і відповіді: навч. посіб. Київ: Знання України, 1996. 272 с.

90. Населення (1990-2022). *Державна служба статистики України*. URL : https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm
91. Нестерович О. Ринок праці і зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. № 71. С. 186–190. DOI : <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.70.27>
92. Неформально зайняте населення (2017-2021 рр.): за статтю, типом місцевості та статусом зайнятості; за статтю, типом місцевості та віковими групами; за видами економічної діяльності. *Державна служба статистики України*. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/>
93. Ніколаєць К., Уманців Ю., Штундер І., Ожелевська Т., Щербакова Т. Віртуальна трудова міграція: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2023. Т. 5, №52. С. 471–480. DOI : <https://doi.org/10.55643/fcaptp.5.52.2023.4175>
94. Обелець Т. В. Сучасні тенденції трансформації ринку праці. *Ефективна економіка*. 2020. № 5. DOI : [10.32702/2307-2105-2020.5.104](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.5.104) URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7924>
95. Омельченко В. Я., Горбашевська М. О., Лелюк О. Ю. Міжнародний ринок праці в умовах глобальної цифровізації економіки. *Економіка і організація управління*. 2025. №2 (58). С. 134-147. DOI : <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.2.13>
96. Основні показники ринку праці (річні дані). *Державна служба статистики України*. URL : https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/eau/eau_u/arh_osp_rik_u.htm
97. Оцінка перспективних трудових потреб України. *Офіс міграційної політики*. / С. Калініна та ін. К., 2025. 190 с. URL : <https://omprua.org/wp-content/uploads/2025/06/Otsinka-perspektyvnyh-trudoresursnyh-potreb-Ukrayiny.pdf>
98. Панченко В. Г., Резнікова Н. В., Птащенко О. В., Іващенко О. А. Цифрові трансформації міжнародного ринку праці в умовах платформізації зайнятості. *Ефективна економіка*. 2024. (2). DOI : <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.2.8>

99. Панченко В., Резнікова Н., Іващенко О., Русак Д. Гіг-економіка як середовище трансформації міжнародного ринку праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 4. С.12–18. DOI : <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.4.12>
100. Пармаклі Д. М. Історія економічних вчень: Навчальний посібник / Д.М. Пармаклі, С.В. Філіппова, Н.А. Добрянська. Одеса, 2018. 113 с. DOI : <https://doi.org/10.5281/zenodo.2600825>
101. Перегудова Т. В. Наслідки війни в Україні для національного ринку праці та напрями підтримки зайнятості. *Проблеми економіки*. 2022. № 2. С. 184–191. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pecon_2022_2_22
102. Перспективи досягнення показників ВВП України на 2032 рік у контексті ринку праці. 50 с. Вересень 2023. URL : <https://drive.google.com/file/d/1k8KeMJvdKiG8jIIQH6iicXye24qhZPTN/view>
103. Петришина Н. В. Проблеми трансформації економіки України. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право*. 2014. Вип. 24. С. 31–38. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_018_2014_24_7
104. Петрова І. Л., Балика О. Г., Качан Г. М. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості. *Social and labour relations: theory and practice*, 10(2), 2020. С. 10-20. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10\(2\).2020.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10(2).2020.02)
105. Петрова І. Л., Бараш А. Ю. Вплив цифрової економіки на трансформацію зайнятості та стратегії управління людськими ресурсами. *Актуальні проблеми економіки*. № 9 (279), 2024. С. 78–86. DOI: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-279-78-86>
106. Петюх В. М. Ринок праці: Навчальний посібник. К. : КНЕУ, 1999. 288 с.
107. План Відновлення України. URL : <https://recovery.gov.ua/>
108. План для «Ukraine Facility» (Програма фінансової підтримки України від Європейського Союзу). URL : <https://www.ukrainefacility.me.gov.ua/wp-content/uploads/2024/03/plan-ukraine-facility.pdf>
109. Подунай В. В. Розвиток економіки знань в системі глобальних науково-технологічних трансформацій. Дисертація канд. екон. наук: 08.00.02, Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2014. 240 с.

110. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. *Верховна Рада України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

111. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни: Закон України від 03.03.2022 № 2115-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text>

112. Про Програму розвитку Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості на 2017-2018 роки Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; Постанова, Програма від 30.11.2016. № 124. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0124568-16#Text>

113. Проект з розвитку людського капіталу України: Сприяння поверненню вимушених мігрантів. *Матеріали для обговорення*. Травень 2023. URL : <https://drive.google.com/file/d/1RlXw50nG2qsDskRsqYzbdHhVSstouIoL/view>

114. Проект плану заходів з післявоєнного відновлення та розвитку України. *Державна служба України з питань праці: офіційний сайт*. URL : <https://dsp.gov.ua/proiekt-planu-zakhodiv-z-pisliavoiennoho-vidnovlennia-ta-rozvytku-ukrainy/>

115. Рамка цифрової компетентності громадян України. URL : https://osvita.diia.gov.ua/uploads/1/7451-ramka_cifrovoi_kompetentnosti.pdf

116. Робоча сила України 2021: Стат.збірник / Державна служба статистики України. 2022. Київ. 214 с. URL : https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf

117. Робоча сила. *Державна служба статистики України*. URL : https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm

118. Руденко М.В. Цифровізація економіки: нові можливості та перспективи. *Економіка та держава*. № 11. 2018С. 61–65. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2018.11.61>

119. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2024 роках. *Державна служба статистики*

України.

URL :

https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/szpshp/arh_szp_ed_u.html

120. Сидоренко С. В. Цифрова трансформація суспільства в умовах четвертої промислової революції. *Мультиверсум. Філософський альманах*. Вип.1(173), т.1. 2021. С. 31-43. DOI: [10.35423/2078-8142.2021.1.1.03](https://doi.org/10.35423/2078-8142.2021.1.1.03)

121. Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика (2-е вид. доп. та перероб.): навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності «Державне управління». К.: Вид-во УАДУ, 2003. 364с.

122. Спірін О. М., Овчарук О. В. Цифрова компетентність. *Енциклопедія освіти* / Нац. акад. пед. наук України: 2-ге вид., допов. та перероб. Київ: Юрінком Інтер, 2021. С. 1095-1096. URL : lib.iitta.gov.ua

123. Тоффлер Е. Третя Хвиля. Київ : Вид. дім «Всесвіт», 2000. 475 с.

124. Туль С. І. Трансформація світового ринку праці в умовах діджиталізації. Дисертація канд. екон. наук: 08.00.02, Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2014. 240 с. URL : <https://abstracts.donnu.edu.ua/article/view/7578>

125. Турило А. М., Корнух О. В. «Економічна трансформація» як ключове поняття сучасного громадського розвитку. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2014. Вип. 6(3). С. 189–191. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_6%283%29_49

126. Український інститут майбутнього, 2020. Україна 2030е – країна з розвинутою цифровою економікою. URL : <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyucifrovoyu-ekonomikoju.html#6-2-10>

127. Харчук С. А. Зайнятість сільського населення як передумова розвитку сільських територій: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03. Київ, 2011. 184 с.

128. Чепурко Г. І. Динаміка зайнятості населення України в період становлення ринкової економіки: дис. ... д-ра соціо. наук: 22.00.04. Київ, 2006. 404 с. URL : <https://uacademic.info/ua/document/0506U000291>

129. Шайгородський Ю. Поняття «трансформація» як інструмент аналізу соціальних змін. *Освіта регіону* : Політологія. Психологія. Комунікації : укр. наук. журн. 2010. №4. С. 52. URL : <https://social-science.uu.edu.ua/article/323>

130. Шкурат М., Бартош А., Щербата А. Вплив міжнародної трудової міграції на соціально-економічний розвиток України. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 89. № 4. С. 202–209. DOI : https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.04.202

131. Шкурат М. Є., Юровицький Я. О. Трансформація сучасного ринку праці в умовах цифрових трансформацій економіки. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер.: Економіка*. 2023. Вип. 25. С. 135–146. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2023-13-25-128-134>

132. Шумпетер Й. А. Теорія економічного розвитку. Дослідження прибутків, капіталу, кредиту, відсотка та економічного циклу; пер. з англ. В. Старка. 2-е вид., доп. Київ : Видавничий дім «КиєвоМогилянська академія», 2014. 246 с.

133. Якушко І. Сутність та особливості цифрової трансформації. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2021, № 4(28). С. 75–82. DOI : [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2021-4\(28\)-75-82](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2021-4(28)-75-82)

134. Artificial Intelligence and the Labour Market: What Do We Know So Far? *OECD*. 2023. URL : https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en/full-report/artificial-intelligence-and-the-labour-market-introduction_ea35d1c5.html

135. Autor D., Mindell D., Reynolds E. *The Work of the Future: Building Better Jobs in an Age of Intelligent Machines*. MIT Press. 2022. DOI:10.7551/mitpress/14109.001.0001

136. Beneficiaries of temporary protection at the end of the month by citizenship, age and sex - monthly data. 11 September 2025. *Eurostat*. DOI : https://doi.org/10.2908/MIGR_ASYTPSM

137. Brennen S., Kreiss D. Digitalization and Digitization. 2014. URL : <http://culturedigitally.org/2014/09/digitalization-and-digitization/>

138. Brynjolfsson E., Kahin B. (eds) *Understanding the Digital Economy: Data, Tools, and Research*. MIT Press, Cambridge, MA. 2000. 401 p.

139. Bukht R., Heeks R. Defining, Conceptualising and Measuring the Digital Economy. (August 3, 2017). Development Informatics Working Paper no. 68. DOI : <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3431732>

140. Chacaltana J., Prieto Berhouet M., Perrot B., Lindgren M. Digital transformation in employment policies. Geneva: International Labour Office, 2025. © ILO. DOI : <https://doi.org/10.54394/OUSX6485>
<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/Digital%20transformation%20in%20employment%20policies%20FINAL.pdf>

141. Chacaltana J., Bárcia de Mattos F., Juan García J.M. New Technologies, E-Government and Informality, ILO Working Paper No. 112. 2024. URL : <https://www.ilo.org/publications/new-technologies-e-government-and-informality>

142. Chacaltana J., Leung V., Lee M. New Technologies and the Transition to Formality: The Trend Towards E-Formality, ILO EMPLOYMENT Working Paper No. 247. 2018. URL : <https://www.ilo.org/publications/new-technologies-and-transition-formality-trend-towards-e-formality>

143. D'Achon E. Two decades of national employment policies 2000-2020. Part I: Employment policy design: Lessons from the past, policies for the future. Geneva, Switzerland, ILO, 2021. 82 p. URL : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_817748.pdf

144. DBCDE, 2009. *Australia's Digital Economy: Future Directions*, Department of Broadband, Communications and the Digital Economy, Canberra.

145. De Stefano, V., 2016. *The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the «Gig-Economy»*. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 71. URL : <https://www.ilo.org/publications/rise-just-time-workforce-demand-work-crowdwork-and-labour-protection-gig>

146. Definition of employment noun from the Oxford Advanced Learner's Dictionary. Oxford Learners Dictionaries. URL : <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/employment>

147. DG EMPL. EU employment policies. *European Commission* URL : https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies_en

148. Digital transformation: online guide to digital business transformation. URL : <https://www.i-scoop.eu/digital-transformation/>

149. Digitalization by Gartner Glossary (Information Technology Glossary / D / Digitalization). Gartner, Inc. URL : <https://www.gartner.com/en/information-technology/glossary/digitalization>

150. Employment by Oxford Reference. <https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803095750316>

151. Employment Law Overview USA, 2024. *L&E Global*. URL : <https://leglobal.law/countries/usa/employment-law/employment-law-overview-usa/>

152. European Commission, 2020. *White Paper on Artificial Intelligence – A European approach to excellence and trust*. URL : https://commission.europa.eu/publications/white-paper-artificial-intelligence-european-approach-excellence-and-trust_en

153. Eurostat, Data Browser: Employment rate; *Eurostat*. DOI : <https://doi.org/10.2908/TIPSLM100>

154. Eurostat, Data Browser: GBARD by socioeconomic objectives. *Eurostat*. DOI : https://doi.org/10.2908/GBA_NABSFIN07

155. Eurostat, Data Browser: Individuals - internet use. *Eurostat*. DOI : https://doi.org/10.2908/ISOC_CI_IFP_IU

156. Eurostat, Data Browser: Internet purchases by individuals. *Eurostat*. DOI : https://doi.org/10.2908/ISOC_EC_IB20

157. Eurostat, Data Browser: Level of internet access - households. *Eurostat*. DOI : <https://doi.org/10.2908/TIN00134>

158. G20 Digital Economy Development and Cooperation Initiative, *G20 Digital Economy Task Force*. 2016. URL : <http://www.g20.utoronto.ca/2016/g20-digital-economy-development-and-cooperation.pdf>

159. Global report: Technology adoption in public employment services - Catching up with the future ISBN: 9789220361979 (web PDF). International Labour Organization, 2022. URL :

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_840767.pdf

160. Gupta M. S. What is Digitization, Digitalization, and Digital Transformation? ARC, Advisory Group. 2020. URL : <https://www.arcweb.com/blog/what-digitization-digitalization-digital-transformation>

161. Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work, OECD Publishing. OECD/ILO/European Union. Paris, 2023. DOI : <https://doi.org/10.1787/0ddcac3b-en>.

162. Handel M., 2015. The Effects of Information and Communication Technology on Employment, Skills, and Earnings in Developing Countries, background paper for the World Development Report 2016, World Bank, Washington, DC.

163. Hannam K., Sheller M., Urry J. (2006). Editorial: Mobilities, Immobilities and Moorings. *Mobilities* 1, 1–22. DOI : 10.1080/17450100500489189

164. Heeks R. *Examining "Digital Development"*, Development Informatics Working Paper 64, University of Manchester, UK. 2016. URL : <http://www.gdi.manchester.ac.uk/research/publications/di/>

165. Heeks R. *Information and Communication Technology for Development*, Routledge, Abingdon, UK. 2017. DOI: [10.4324/9781315652603](https://doi.org/10.4324/9781315652603)

166. ILO Employment Policy Gateway. *ILO*. URL : <https://webapps.ilo.org/empolgateway/#about:1>

167. Junankar P.N. (2004). Employment and Unemployment. In: *Economics of the Labour Market*. Palgrave Macmillan, London. DOI : https://doi.org/10.1057/9781137555199_6

168. Kedia M., Kanwar S., Gupta S. Toward a Common and Comparable Framework for Measuring the Digital Economy. ADBI Policy Brief No. 2023-4 (June). 2023. *Asian Development Bank Institute*. DOI : <https://doi.org/10.56506/ARAR9696>

169. Keynes J. M. *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London, Macmillan, 1936. 403 pp.
170. Kling R., Lamb R. IT and organizational change in digital economies, in *Understanding the Digital Economy*, E. Brynjolfsson & B. Kahin (eds), MIT Press, Cambridge, MA, 2000. Pp. 295-324.
171. Koch, M., 2008. *The State in European Employment Regulation*. *Revue Dintegration Europeenne*, 30(2), 255-272.
172. Labour Laws in Canada. *WUSC*. URL : <https://srp-hub.wusc.ca/employment-module/introduction-to-the-canadian-labour-market/introduction-to-the-canadian-labour-laws>.
173. Lane N., 1999. Advancing the digital economy into the 21st century, *Information Systems Frontiers*, 1(3), 317-320.
174. Lanska S., Voskoboinyk D. Transformation of employment in Ukraine under the influence of migration. *The Future of Science, Technology and Economy: Collection of Scientific Papers with Proceedings of the 3rd International Scientific and Practical Conference. International Scientific Unity*. October 29-31, 2025. Sofia, Bulgaria. 470 p. DOI: <https://doi.org/10.70286/isu-29.10.2025.003>
175. Lehdonvirta, V. *Cloud Empires: How Digital Platforms Are Overtaking the State and How We Can Regain Control*. MIT Press. 2022. 296 p.
176. Leurs K., Smets K.. Five questions for digital migration studies: learning from digital connectivity and forced migration in(to) Europe. *Social Media + Society*, 4(1). 2018. DOI : <https://doi.org/10.1177/2056305118764425>
177. Lindquist J., Xiang B., Yeoh B. S. A. Introduction: opening the black box of migration: brokers, the Organization of Transnational Mobility and the changing political economy in Asia. *Pac. Aff.* 85, 2012. P. 7–19. DOI : <https://doi.org/10.5509/20128517>
178. LMIC Data Hub, Canada. *LMIC*. URL : <https://lmic-cimt.ca/lmi-resources/data-hub/> .
179. LMIC's 2021-2022 Annual Report. *LMIC*. 2022. URL : <https://lmic-cimt.ca/annual-report-2021-2022/>

180. Margherio L. et al. *The Emerging Digital Economy*, Department of Commerce, Washington, DC. 1999. URL : http://www.esa.doc.gov/sites/default/files/emergingdig_0.pdf

181. Marshall A. *Principles of Economics is magnum opus*. Мультимедійне видавництво Стрельбицького, 2021. Електронна книга (FB2).

182. Mesenbourg T. L. *Measuring the Digital Economy*, US Bureau of the Census, Suitland, MD. 2001. URL : <https://www.census.gov/content/dam/Census/library/working-papers/2001/econ/umdigital.pdf>

183. Mesenbourg T. L., Atrostic B. K. *Measuring the Digital Economy: Theory and Practice*. 2001. URL : <https://2001.isiproceedings.org/pdf/1074.PDF>

184. Mukherjee P, Menon N. Digital Migration Infrastructure in return-writing: visualizing the migration landscape of India. *Front Sociol*. 2024 Sep 25; 9:1450773. doi: 10.3389/fsoc.2024.1450773 URL : <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11461477/#sec2>

185. Muntaner C., Kim I., Chung H., Benach J., *Populations at Special Health Risk: Workers*, Editor(s): Harald Kristian (Kris) Heggenhougen, *International Encyclopedia of Public Health*, Academic Press, 2008, pp. 285-301. DOI : <https://doi.org/10.1016/B978-012373960-5.00091-5>.

186. Negroponte, N. *Being Digital*. New York : Alfred A. Knopf, 1995. 243 p.

187. *New forms of employment: 2020 update*, *New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. *Eurofound*. 2020. DOI : <https://doi.org/10.2806/278670>

188. Nikolaiets K. *Virtual Labor Migration*. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2021. №6. DOI: [https://doi.org/10.31617/zt.knute.2021\(119\)02](https://doi.org/10.31617/zt.knute.2021(119)02)

189. OECD Data Explorer: Employment rate. *OECD Data Explorer*. URL : [https://data-explorer.oecd.org/vis?fs\[0\]=Topic%2C1%7CEmployment%23JOB%23%7CEmployment%20indicators%23JOB_EMP%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=37&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_WAP_Q&df\[ag\]=OECD.SDD.TPS](https://data-explorer.oecd.org/vis?fs[0]=Topic%2C1%7CEmployment%23JOB%23%7CEmployment%20indicators%23JOB_EMP%23&pg=0&fc=Topic&bp=true&snb=37&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_WAP_Q&df[ag]=OECD.SDD.TPS)

&df[vs]=1.0&dq=EU27_2020%2BEA20.EMP_WAP.._Z.Y._T.Y15T64..Q&pd=2015-Q4%2C2024-Q4&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb

190. OECD Data Explorer: ICT Access and Usage by Businesses. *OECD Data Explorer*. URL : [https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_ICT_B%40DF_BUSINESSES&df\[ag\]=OECD.STI.DEP&df\[vs\]=1.0&av=true&pd=2015%2C2024&dq=OECD%2BEU27.A.A1_B%2BA2_B%2BA2A_B%2BA2B_B%2BA3A_B%2BA3B_B%2BA3C_B%2BA3C1_B%2BA3D_B%2BA3D_E_B%2BA3E_B%2BA3F_B%2BA3G_B%2BA3H_B%2BA4_B%2BA5_B%2BB2_B%2BC3A_B%2BC3B_B%2BC3C_B%2BC3D_B%2BC4_B%2BD1_B%2BD1A_B%2BD1B_B%2BD2_B%2BD2A_B%2BD2B_B%2BD2B1_B%2BD2B2_B%2BD7_B%2BE3_B%2BE7_B%2BF1_B%2BF1A_B%2BG3_B%2BG3A_B%2BG3B_B%2BG3C_B%2BG3D_B%2BG3E_B%2BG3F_B%2BG3G_B%2BG7_B%2BG7A_B%2BG7B_B%2BG7C_B%2BG12_B%2BG13_B%2BG14_B%2BH1_B%2BH3_B%2BH3A_B%2BH3B_B%2BH4_B%2BH5_B%2BK1_B%2BB1_B.PT_EN_T._T.S_GE100%2BS_GE10&ly\[rw\]=REF_AREA&ly\[cl\]=TIME_PERIOD&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_ICT_B%40DF_BUSINESSES&df[ag]=OECD.STI.DEP&df[vs]=1.0&av=true&pd=2015%2C2024&dq=OECD%2BEU27.A.A1_B%2BA2_B%2BA2A_B%2BA2B_B%2BA3A_B%2BA3B_B%2BA3C_B%2BA3C1_B%2BA3D_B%2BA3D_E_B%2BA3E_B%2BA3F_B%2BA3G_B%2BA3H_B%2BA4_B%2BA5_B%2BB2_B%2BC3A_B%2BC3B_B%2BC3C_B%2BC3D_B%2BC4_B%2BD1_B%2BD1A_B%2BD1B_B%2BD2_B%2BD2A_B%2BD2B_B%2BD2B1_B%2BD2B2_B%2BD7_B%2BE3_B%2BE7_B%2BF1_B%2BF1A_B%2BG3_B%2BG3A_B%2BG3B_B%2BG3C_B%2BG3D_B%2BG3E_B%2BG3F_B%2BG3G_B%2BG7_B%2BG7A_B%2BG7B_B%2BG7C_B%2BG12_B%2BG13_B%2BG14_B%2BH1_B%2BH3_B%2BH3A_B%2BH3B_B%2BH4_B%2BH5_B%2BK1_B%2BB1_B.PT_EN_T._T.S_GE100%2BS_GE10&ly[rw]=REF_AREA&ly[cl]=TIME_PERIOD&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)

191. OECD Data Explorer: ICT Access and Usage by Households. *OECD Data Explorer*. URL : [https://data-explorer.oecd.org/vis?fs\[0\]=Topic%2C0%7CScience%252C%20technology%20and%20innovation%23INT%23&fs\[1\]=Topic%2C1%7CScience%252C%20technology%20and%20innovation%23INT%23%7CInformation%20and%20communication%20technology%20%28ICT%29%23INT_ICT%23&pg=0&fc=Frequency%20of%20observation&snb=4&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_ICT_HH_IND%40DF_HH&df\[ag\]=OECD.STI.DEP&df\[vs\]=1.0&dq=EU27.A.B1_HH.PT_HH._T...._T.&pd=2015%2C2024&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?fs[0]=Topic%2C0%7CScience%252C%20technology%20and%20innovation%23INT%23&fs[1]=Topic%2C1%7CScience%252C%20technology%20and%20innovation%23INT%23%7CInformation%20and%20communication%20technology%20%28ICT%29%23INT_ICT%23&pg=0&fc=Frequency%20of%20observation&snb=4&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_ICT_HH_IND%40DF_HH&df[ag]=OECD.STI.DEP&df[vs]=1.0&dq=EU27.A.B1_HH.PT_HH._T...._T.&pd=2015%2C2024&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)

192. OECD Data Explorer: R&D tax expenditure and direct government funding of BERD. *OECD Data Explorer*. URL : [https://data-explorer.oecd.org/vis?fs\[0\]=Topic%2C0%7CScience%252C%20technology%20and%20innovation%23INT%23&fs\[1\]=Topic%2C1%7CScience%252C%20technology%20and%20innovation%23INT%23%7CInnovation%20and%20R%26D%20policy%23INT_PUB%23&pd=2015%2C2024&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?fs[0]=Topic%2C0%7CScience%252C%20technology%20and%20innovation%23INT%23&fs[1]=Topic%2C1%7CScience%252C%20technology%20and%20innovation%23INT%23%7CInnovation%20and%20R%26D%20policy%23INT_PUB%23&pd=2015%2C2024&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb)

[g=0&fc=Topic&snb=3&vw=tb&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_RDTAX%40DF_RDTAX&df\[ag\]=OECD.STI.STP&df\[vs\]=1.0&dq=EU27_2020.A.DF%2BRDTAX%2BGBARD.PT_BERD%2BPT_B1GQ..&pd=2015%2C2023&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://www.oecd.org/sti/oe...)

193. OECD Digital Economy Outlook 2015. *OECD*, 2015. Paris. URL : [http://www.oecd.org/sti/oe...
http://www.oecd.org/sti/oe...-outlook-2015-9789264232440-en.htm](http://www.oecd.org/sti/oe...)

194. Pasięka S., Bil M., Dmytrenko M., Krasnomovets V. Global Transformation of Employment as a Factor of Country's Labor Market Development. August 2020. *Research in World Economy* 11(4):62. DOI : [10.5430/rwe.v11n4p62](https://doi.org/10.5430/rwe.v11n4p62)

195. Pedchenko, N., Tul, S., Shkurupii, O., Deyneka, T., & Flehantova, A. (2021). The impact of digitalization on employment transformation in countries with different income levels. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 4(39), 216–227. DOI : <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v4i39.241311>

196. Preiss C. Digital Migration Infrastructures. In: Scholten, P. (eds) Introduction to Migration Studies. IMISCOE Research Series. Springer, Cham. 2022 DOI : https://doi.org/10.1007/978-3-030-92377-8_5

197. Report for discussion of the tripartite Meeting of Experts on Non-standard Forms of Employment. URL : <https://www.ilo.org/resource/report-discussion-tripartite-meeting-experts-non-standard-forms-employment>

198. Stiglitz J. Whither Reform? // Ten Years of the Transition. World Bank : Annual Bank Conference on Development Economics (Washington, D.C., April 28–30, 1999). Washington, 1999.

199. Summary of the Major Laws of the Department of Labor. *U.S. Department of Labor*. URL : <https://www.dol.gov/general/aboutdol/majorlaws#:~:text=Administered%20by%20the%20Wage%20and%20Hour%20Division%2C,employee%20or%20a%20spouse%2C%20child%20or%20parent>

200. Sustainable development in the European Union – Overview of progress towards the SDGs in an EU context – 2022 edition. Eurostat. 2022. URL : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-catalogues/-/ks-06-22-017>

201. Tapscott, D., 1996. *The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*, McGraw-Hill, New York, NY.

202. Total population of Ukraine, sex and age. *UN Population Division Data Portal*. UN World Population Prospects Data Portal. URL : <https://population.un.org/dataportal/home?df=e47b6fe4-ac4f-4aac-98af-6b466ab55022>

203. Total population of Ukraine. UN. *UN Population Division Data Portal*. URL: <https://population.un.org/dataportal/data/indicators/49/locations/804/start/1990/end/2024/table/pivotbylocation?df=1aaa7609-e676-43a3-8265-9770459b78bb>

204. U.S. Department of Labor (DOL). *USAGov*. URL : https://www.usa.gov/agencies/u-s-department-of-labor?utm_source

205. Ukraine situation Flash Update #83 UNHCR. URL : <https://data.unhcr.org/en/documents/details/118329>

206. Verhoef Peter C., et al., Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, January 2021 *Journal of Business Research* 122(4). DOI : <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>

207. World Bank Open Data: European Union - ICT Service Exports (% Of Service Exports, BoP). *The World Bank Group*. URL : <https://data.worldbank.org/indicator/BX.GSR.CCIS.ZS>

208. World Employment and Social Outlook 2021. Executive summary. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. *ILO*, 2021. URL : <https://www.ilo.org/publications/summary-role-digital-labour-platforms-transforming-world-work#:~:text=Summary:%20The%20role%20of%20digital%20labour%20platforms,such%20as%20taxi%20drivers%20and%20delivery%20workers.>

209. World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. *ILO*, 2021. Geneva. URL : <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>

210. Xiang B., Lindquist J. Migration infrastructure. *International Migration Review*, 2014. 48, p. 122–S148. DOI : <https://doi.org/10.1111/imre.12141>

ДОДАТКИ



МІНЕКОНОМІКИ
ДЕРЖАВНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел. (044) 244 365 03 64
E-mail: 17@es.dcz.gov.ua, web: <https://www.dcz.gov.ua>, код згідно з ЄДРПОУ 03491079

08.12. 2025 р. № 33/10/1428-25 На № _____ від _____ 20__ р.

До спеціалізованої вченої ради

ДОВІДКА

**про використання результатів дисертаційної роботи
Воскобойника Дмитра Васильовича
на тему «Трансформація зайнятості населення в контексті
цифровізації економіки України»
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051
«Економіка»**

Сучасний етап розвитку ринку праці України характеризується поглибленням структурних змін, зумовлених комплексним впливом цифрових технологій, демографічних процесів і соціально-економічних трансформацій. За даних умов зростає потреба в оновленні інструментарію державного регулювання зайнятості, що обумовлює актуальність дисертаційної роботи Воскобойника Д.В. «Трансформація зайнятості населення в контексті цифровізації економіки України».

Результати проведеного дослідження мають практичну цінність для формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості, зокрема запропонований автором концептуальний підхід щодо визначення напрямів трансформації зайнятості, а також результати дослідження впливу глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення в контексті врахування впливу міжнародних інституційних стандартів регулювання ринку праці. Окремі положення дисертації можуть бути використані в діяльності Державної служби зайнятості при підготовці стратегічних та програмних документів у сфері регулювання ринку праці й оптимізації трудових ресурсного забезпечення економіки України на етапі поствоєнного відновлення.

Заступник директора,
кандидат економічних наук

Валентина РИБАЛКО

ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА
ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА
ПАЛАТА



IVANO-FRANKIVSK
CHAMBER OF COMMERCE
AND INDUSTRY

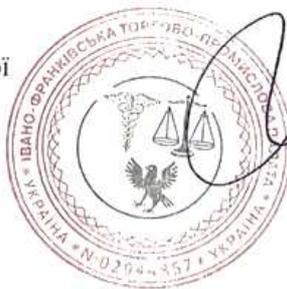
21.11.2025
№ 305/01/07-16-1

Довідка
про використання результатів дисертаційної роботи
Воскобойника Дмитра Васильовича
на тему «Трансформація зайнятості населення в контексті
цифровізації економіки України», поданої на здобуття наукового ступеня доктора
філософії за спеціальністю 051 «Економіка»

Визначальною особливістю сучасного етапу соціально-економічного розвитку є посилення впливу цифровізаційних зрушень на функціонування національної економіки та її ключових складових. Одним із найважливіших елементів економічної системи при цьому виступає ринок праці, трансформація якого відбувається з урахуванням поширення цифрових технологій, дистанційних форм зайнятості, зміни вимог до якості людського капіталу. Вищезазначене зумовлює зростання значущості проблематики зайнятості населення та визначає актуальність наукової роботи Д.В. Воскобойника на тему «Трансформація зайнятості населення в контексті цифровізації економіки України».

Оскільки зайняте населення є не лише об'єктом впливу цифрових трансформацій, а й активним суб'єктом економічних змін, особливої значущості набувають пропозиції автора щодо вдосконалення напрямів регулювання зайнятості населення з урахуванням викликів цифровізації економіки України. Тому для розширення участі Івано-Франківської торгово-промислової палати у формуванні державної й регіональної політики та надання консультаційних послуг роботодавцям велике значення має обґрунтована автором доцільність формування національної політики зайнятості в Україні відповідно до стандартів МОП як координуючого ядра державної політики. Реалізація запропонованих підходів сприятиме підвищенню стійкості національного ринку праці, розширенню можливостей продуктивної зайнятості та створенню передумов для сталого розвитку України в середньо- та довгостроковій перспективі.

Президент Івано-Франківської
торгово-промислової палати



Андрій Левкович



ОФІС МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

03110, Україна, м. Київ, вул. Солом'янська, 5, офіс 701-В
код ЄДРПОУ 45426597

тел. +38 067 829 4850
e-mail: ompua2025@gmail.com

№ 93/5 від 07.08.2025р.

Довідка

про впровадження результатів дисертаційної роботи
Воскобойника Дмитра Васильовича
«Трансформація зайнятості населення
в контексті цифровізації економіки України»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 051 – Економіка

Питання трансформаційних змін у сфері зайнятості населення України в умовах поглиблення цифровізації економіки зумовлюють потребу в державному впливі, спрямованому на змістовну й функціональну адаптацію до цих процесів, а також на формування оновленої моделі регулювання. Це визначає актуальність представленого дослідження Воскобойника Д.В. «Трансформація зайнятості населення в контексті цифровізації економіки України».

Результати проведеного дослідження мають особливу значущість у сучасних умовах, оскільки враховують необхідність визначення в Україні сучасних стратегічних підходів до трудових ресурсного забезпечення поствоєнного відновлення та розвитку економіки держави.

На особливу увагу заслуговують пропозиції автора щодо формування цифрової міграційної інфраструктури в Україні, які використано ГО «Офіс міграційної політики» при підготовці проекту «Розробка стратегії державної міграційної політики України до 2035 року: трудовий ресурсний аспект».

Заступник Голови
ГО «Офіс міграційної політики»



М.О. Олександров



Україна, 03680, м. Київ, вул. Солом'янська, 5, оф. 208, т.: 0-800-309-875, e-mail: info@ampua.org, www.ampua.org

№ 126/2-10
від 16.07.2025 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертації
Воскобойника Дмитра Васильовича
«Трансформація зайнятості населення
в контексті цифровізації економіки України»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю
051 «Економіка»

Розвиток національного ринку праці в сучасних умовах формує низку викликів, комплексний характер яких обумовлює необхідність наукового дослідження структурних змін у сфері трудових ресурсів економіки, що визначає актуальність і значущість дисертаційної роботи Д.В. Воскобойника на тему «Трансформація зайнятості населення в контексті цифровізації економіки України».

У практичній діяльності Всеукраїнської асоціації компаній з міжнародного працевлаштування використано результати здійсненого автором аналізу тенденцій розвитку зайнятості в Україні, зокрема, щодо дослідження вікової та гендерної структур зайнятого населення, а також результати моделювання впливу цифровізації економіки на тенденції розвитку зайнятості населення.

Висновки та пропозиції автора мають теоретичну та практичну значущість і можуть бути використані при прийнятті стратегічно важливих рішень щодо оптимізації трудових ресурсів економіки в Україні в складних економічних умовах.

Віце-президент
Всеукраїнської асоціації компаній
з міжнародного працевлаштування



С.А. Саліков



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

просп. Будівельників, 129-а, м. Маріуполь, 87548; тимчасове місцезнаходження просп. Повітряних Сил, 31, м. Київ 03037
Телефон: (0629) 58-75-00, (0629) 58-75-90 E-mail: info@mu.edu.ua, сайт: mu.edu.ua, код згідно СДРПОУ 26593428

12 січня 2026р. № 01-25/04

На № _____ від _____ 20__р.

ДОВІДКА

про впровадження в навчальний процес
результатів дисертаційної роботи
Воскобойника Дмитра Васильовича на тему
«Трансформація зайнятості населення в контексті
цифровізації економіки України»,
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 051 «Економіка»

Дисертаційну роботу «Трансформація зайнятості населення в контексті цифровізації економіки України» виконано відповідно до тематики наукових досліджень Маріупольського державного університету: теми науково-дослідної роботи кафедри економіки праці «Світовий ринок праці в умовах глобальних трансформацій економічного розвитку» (номер державної реєстрації № 0122U201429), у рамках якої здійснено дослідження впливу глобальних чинників на трансформацію зайнятості населення; кафедри економіки та міжнародних економічних відносин «Економічна безпека країн Європи в умовах сучасних глобальних трансформацій» (номер держреєстрації 0124U001500), у рамках якої здійснено порівняльний аналіз складових державної політики у сфері зайнятості з підходами МОП.

Отримані наукові результати також використовуються у навчальному процесі кафедри економіки праці Маріупольського державного університету при викладанні навчальних дисциплін «Державне регулювання зайнятості», «Цифрові трансформації трудових ресурсного забезпечення економіки».

В.о. ректора Маріупольського
державного університету



 Тетяна МАРЕНА

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Воскобойник В. В., Воскобойник Д. В. Тенденції міжнародної трудової міграції в умовах інтелектуалізації світогосподарського розвитку та цифровізації економіки. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка*. 2021. Вип. 22. С. 43–50. DOI: 10.34079/2226-2822-2021-11-22-43-50. URL : <https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/economics/issue/view/23/110>. *Особистий внесок здобувача: проаналізовано потоки міжнародної трудової міграції в контексті впливу тенденцій світогосподарського розвитку та цифровізаційних зрушень в економіці, виділено важелі регулювання потоків висококваліфікованої робочої сили як країнами еміграції, так і країнами імміграції.*

2. Воскобойник В. В., Воскобойник Д. В. Вплив процесу цифровізації економіки на трансформацію зайнятості населення. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка*. 2022. Вип. 24. С. 76–82. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2022-12-24-76-82>. *Особистий внесок здобувача: здійснено систематизацію наукових підходів до розгляду сутності категорії «цифровізація», обґрунтовано вплив процесу цифровізації на всі сфери економіки, зокрема ринок праці.*

3. Воскобойник Д. В., Ланська С. П. Цифровізаційні трансформації державного регулювання зайнятості: вплив глобалізації. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка*. 2024. Вип. 28. С. 117–129. DOI: <https://doi.org/10.34079/2226-2822-2024-14-28-117-129>. *Особистий внесок здобувача: визначено складові й етапи цифровізації системи державного регулювання зайнятості в Україні, ідентифіковано напрями актуалізації політики зайнятості населення.*

4. Воскобойник Д. В., Ланська С. П. Трансформація ринку праці України в контексті глобальних економічних викликів. *Економіка і організація управління*.

№ 3 (59). 2025. С. 73–84. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.3.7>.

Особистий внесок здобувача: здійснено аналіз тенденцій економічної активності, зокрема зайнятості населення України у 2011-2024 рр., обґрунтовано важливість врахування трансформаційних змін на ринку праці при визначенні пріоритетів подальшого економічного розвитку України.

5. Воскобойник Д. В. Сучасні аспекти трансформації державної політики зайнятості населення в Україні. *Вісник Маріупольського державного університету. Сер. : Економіка*. 2025. Вип. 29. С. 121–131. DOI: <https://doi.org/10.34079/2518-1394-2025-15-29-121-131>.

6. Воскобойник Д. В. Тренди цифрової трансформації у сучасних національних політиках зайнятості. *Економіка і організація управління*. № 4 (60). 2025. С. 30–38. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2025.4.3>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

1. Воскобойник Д. В., Ланська С. П., Трансформаційні зміни в сфері зайнятості населення України з урахуванням впливу поширення інформаційно-комунікаційних технологій. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку* : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 11–12 листоп. 2020 р. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана ; [редкол.: А. М. Колот (голова) та ін.]. Київ : КНЕУ, 2020. С. 104–106. URL : <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/35093>. *Особистий внесок здобувача: визначено особливості віддаленої роботи в Україні внаслідок пандемії COVID-19.*

2. Воскобойник В. В., Воскобойник Д. В. Ковід-19 як збудник української трудової міграції. *Глобалізація ринку праці: виклики для України* : збірник матеріалів доповідей круглого столу (Київ, 17 грудня 2020 р.) / за заг. ред. Р. В. Войтович, С. П. Калініної. Вінниця : ТОВ «ТВОРИ», 2021. С. 70–72. *Особистий внесок здобувача: визначено особливості політики зайнятості Польщі в сфері охорони здоров'я після пандемії COVID-19.*

3. Воскобойник Д. В., Ланська С. П. Негативні тенденції зайнятості населення внаслідок цифровізації економіки. *Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації* : збірник матеріалів доповідей науково-практичної конференції, ч. 2 (Київ, 24 червня 2021 р.) / за заг. ред. О. А. Линдюк, С. П. Калініної. Київ : ІПК ДСЗУ, 2021. С. 46–47. *Особистий внесок здобувача: окреслено складові впливу роботизації та автоматизації на сферу зайнятості населення.*

4. Воскобойник Д. В. Вплив цифрового виключення на ринок праці. *Глобалізація ринку праці : виклики для України* : збірник матеріалів доповідей круглого столу (Київ, 21 грудня 2021 р.) / за заг. ред. Р.В. Войтович, С.П. Калініної. Київ : ІПК ДСЗУ, 2022. С. 64–65.

5. Воскобойник Д. В. Цифрова компетентність населення як чинник розвитку економіки України. *Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір*: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції, 18 листопада 2022 р. / За заг. ред. д.е.н., проф. О.В Булатової. Київ: МДУ, 2022. С. 131–134. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4815>

6. Воскобойник Д. В. Актуалізація окремих форм зайнятості населення в умовах цифровізації економіки. *Актуальні проблеми науки та освіти*: зб. матеріалів ХХV підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДУ, м. Київ, 10 лют. 2023 р. / за заг. ред. М.В. Трофименка; Маріуп. держ. ун-т. Київ: МДУ, 2023. С. 36–38. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4805>

7. Воскобойник Д. Зміни у структурі зайнятості населення: наслідки цифрових трансформацій економіки. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України*: збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 27 квітня 2023 р.) / за заг. ред. С.П. Калініної. Київ: МДУ, 2023. С. 91–93. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4176>

8. Воскобойник Д. Трансформація зайнятості як передумова поствоєнного відновлення економіки України. *Проблеми і перспективи поствоєнної розбудови України*: Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції

(07-08 грудня 2023 р.). Київ: МДУ, 2023. С. 344–346. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5554>

9. Воскобойник Д. В. Прискорення цифрового переходу як чинник трансформації ринків праці. *Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір*: матеріали X міжнар. наук.-практ. конф., 15 груд. 2023 р. / за заг. ред. О. В. Булатової. Київ : МДУ, 2023. С. 132–136. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6234>

10. Воскобойник Д. Тенденції зайнятості населення в європейських країнах. *Актуальні проблеми науки та освіти*: зб. матеріалів XXVI підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДУ, м. Київ, 22 лют. 2024 р. / за заг. ред. М. В. Трофименка ; Маріуп. держ. ун-т. Київ: МДУ, 2024. С. 38–41. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6747>

11. Воскобойник Д. В., Ланська С.П. Роль сучасних цифрових технологій в управлінні міграцією. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень : виклики для України* : зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 25 квіт. 2024 р. / Маріуп. держ. ун-т ; за заг. ред. С.П. Калініної. Київ : МДУ, 2024. С. 55–57. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6565> *Особистий внесок здобувача: досліджено досвід країн ЄС щодо використання цифрових технологій у сфері міграційної політики.*

12. Воскобойник Д. В. Про підходи щодо вимірювання цифрової зайнятості. *Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір*: Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції, 13 грудня 2024 р. / За заг. ред. д.е.н., професора Калініної С.П. Київ: МДУ, 2024. 132 с. С. 88–92. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9259>

13. Воскобойник Д. В., Ланська С. П. Активна політика на ринку праці як чинник економічного розвитку країни. *Актуальні проблеми науки та освіти*: зб. матеріалів XXVII підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДУ, 20 лют. 2025 р. / за заг. ред. М. В. Трофименка ; Маріуп. держ. ун-т. Київ, 2025. С. 33–36. URL : <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/8707> *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано пріоритетність активної політики на ринку праці,*

визначено її складові, доведено, що її вплив зростає в середньо- та довгостроковій перспективі.

14. Воскобойник Д. В. Макротренди економічного розвитку та їх вплив на зайнятість. *Праці XXV Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих вчених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці»* (2.04.2025 р., м. Вінниця). Том 2. Ред. кол. Орехова Т.В. та ін. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2025. С. 3–5.

15. Воскобойник Д. В. Трансформація потреб роботодавців: виклики сучасного ринку праці. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень : виклики для України : збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Київ, 24 квітня 2025 р.) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ: МДУ, 2025. С. 147–150. URL : <https://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9016>

16. Lanska S., Voskoboinyk D. Transformation of employment in Ukraine under the influence of migration. *The Future of Science, Technology and Economy: Collection of Scientific Papers with Proceedings of the 3rd International Scientific and Practical Conference. International Scientific Unity*. October 29-31, 2025. Sofia, Bulgaria. P. 129–132. DOI: <https://doi.org/10.70286/isu-29.10.2025.003> *Особистий внесок здобувача: проаналізовано показники міграції населення України, обґрунтовано, доцільність розробки комплексної міграційної політики в країні.*

Публікації в інших виданнях:

17. Воскобойник Д. В. Дослідження процесів цифровізації зайнятості населення на прикладі Польщі. *Молодий вчений*. 2021. № 11 (99). С. 352–356. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2021-11-99-77>

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Міжнародна науково-практична конференція «Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку» (11-12 листопада 2020 р., м. Київ), виступ з доповіддю.
2. Круглий стіл «Глобалізація ринку праці: виклики для України» (17 грудня 2020 р., м. Київ), дистанційна участь.
3. Науково-практична конференція «Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації» (24 червня 2021 р., м. Київ), виступ з доповіддю.
4. Круглий стіл «Глобалізація ринку праці: виклики для України» (21 грудня 2021 р., м. Київ), дистанційна участь.
5. ІХ Міжнародна науково-практична конференція «Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір» (18 листопада 2022 р., м. Київ), виступ з доповіддю.
6. ХХV підсумкова науково-практична конференція викладачів МДУ «Актуальні проблеми науки та освіти» (10 лютого 2023 р., м. Київ), дистанційна участь.
7. Всеукраїнська науково-практична конференція *«Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України:»* (27 квітня 2023 р., м. Київ), виступ з доповіддю.
8. Міжнародна науково-практична конференція *«Проблеми і перспективи поствоєнної розбудови України»* (07-08 грудня 2023 р., м. Київ), виступ з доповіддю.
9. Х Міжнародна науково-практична конференція «Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір» (15 грудня 2023 р., м. Київ), виступ з доповіддю.

10. XXVI підсумкова науково-практична конференція викладачів МДУ «Актуальні проблеми науки та освіти» (22 лютого 2024 р., м. Київ), дистанційна участь.

11. II Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України» (25 квітня 2024 р., м. Київ), виступ з доповіддю.

12. XI Міжнародна науково-практична конференція «Особливості інтеграції країн в світовий економічний та політико-правовий простір» (13 грудня 2024 р., м. Київ), виступ з доповіддю.

13. XXVII підсумкова науково-практична конференція викладачів МДУ «Актуальні проблеми науки та освіти» (20 лютого 2025 р., м. Київ), дистанційна участь.

14. XXV Всеукраїнська наукова конференція студентів та молодих вчених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (02 квітня 2025 р., м. Вінниця), дистанційна участь.

15. III Всеукраїнська науково-практична конференція «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України» (24 квітня 2025 р., м. Київ), виступ з доповіддю.

16. The 3rd International Scientific and Practical Conference «*The Future of Science, Technology and Economy*» (October 29-31, 2025, Sofia, Bulgaria), дистанційна участь.

Еволюція визначень та концепцій цифрової економіки [139, с. 6-10]

Джерело	Визначення	Фокус
<i>Tapscott, 1996: The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence</i>	Прямого визначення не надано, вжито термін «Ера мережевого інтелекту», де йдеться про те, що справа не лише в мережевій взаємодії технологій і «розумних машин», а у взаємозв'язку людей через технології, що поєднують інтелект, знання та креативність для досягнення проривів у створенні багатства й соціального розвитку	Вважається першим, хто ввів термін «цифрова економіка». Наголошував на взаємозв'язку між новою економікою, новим бізнесом і новими технологіями, що взаємно підсилюють одне одного
<i>Lane, 1999: Advancing the Digital Economy into the 21st Century (радіник Президента США з науки і технологій)</i>	«...злиття обчислювальних та комунікаційних технологій в Інтернеті, а також наслідковий потік інформації й технологій, що стимулює всю електронну комерцію та значні організаційні зміни»	Зосереджено увагу на електронній комерції та ширших наслідках цифрової економіки, зокрема таких як конфіденційність, інновації, стандарти та цифровий розрив
<i>Margherio et al., 1999: The Emerging Digital Economy (Міністерство торгівлі США)</i>	Пряме визначення відсутнє, але окреслено чотири рушії: «розбудова Інтернету ... електронна комерція між компаніями ... цифрова доставка товарів і послуг ... роздрібний продаж матеріальних товарів»	Перше чітке структурування цифрової економіки. Акцентовано увагу більше на фундаментах цифрової економіки, ніж на самій економіці
<i>Brynjolfsson & Kahin, 2000b: Understanding the Digital Economy: Data, Tools, and Research</i>	«...нова та ще значною мірою нереалізована трансформація всіх секторів економіки шляхом комп'ютеризованого оцифрування інформації»	Наголос на розумінні цифрової економіки з різних перспектив: макроекономіка, конкуренція, праця, організаційні зміни
<i>Kling & Lamb 2000: у Brynjolfsson & Kahin 2000a</i>	«...включає товари або послуги, розвиток, виробництво, продаж чи надання яких критично залежить від цифрових технологій»	Сегментація цифрової економіки на 4 частини: високоцифровізовані товари та послуги; змішані цифрові товари та послуги; ІТ-інтенсивні послуги та виробництво товарів; ІТ-індустрію
<i>Mesenbourg 2001: Measuring the Digital Economy (Бюро перепису населення США)</i>	Визначив цифрову економіку як таку, що має «три основні компоненти»: 1) «Інфраструктура електронного бізнесу – частка загальної економічної інфраструктури, що використовується для підтримки процесів електронного бізнесу та здійснення електронної комерції»; 2) «Електронний бізнес (e-business) – будь-який процес, який організація веде через мережі, що опосередковують обчислювальні процеси»; 3) «Електронна комерція (e-commerce) – це вартість товарів і послуг, проданих через мережі, що опосередковують обчислення»	Зосереджено на тому, як вимірювати нові явища електронного бізнесу та електронної комерції

<i>Джерело</i>	<i>Визначення</i>	<i>Фокус</i>
<i>Economist Intelligence Unit 2010: Digital Economy Rankings 2010</i>	Чіткого визначення немає, але рейтинг цифрової економіки базується на: «Якість ІКТ-інфраструктури країни та здатність її споживачів, бізнесу та уряду використовувати ІКТ у своїх інтересах»	Акцент на основах для цифрової економіки, а не на самій цифровій економіці, з вимірюванням таких аспектів: підключення та технологічна інфраструктура, бізнес-середовище, соціальне та культурне середовище, правове середовище, державна політика та бачення, а також використання ІКТ споживачами та бізнесом.
<i>OECD 2013: The Digital Economy</i>	«Цифрова економіка забезпечує та виконує торгівлю товарами й послугами через електронну комерцію в Інтернеті»	Основний зміст стосується конкуренції та регулювання цифрових ринків із додатковим обговоренням мережевих ефектів, інтеперабельності та відкритих проти закритих платформ.
<i>Department of Broadband Communications and the Digital Economy (DBCDE), Австралія 2013: Advancing Australia as a Digital Economy: An Update to the National Digital Economy Strategy</i>	«Глобальна мережа економічної та соціальної діяльності, що забезпечується цифровими технологіями, такими як інтернет і мобільні мережі»	Ключовими елементами є готовність, середовище та використання, а також заходи політики для посилення цифрової економіки.
<i>European Commission 2013: Expert Group on Taxation of the Digital Economy</i>	«...економіка, що базується на цифрових технологіях (іноді її називають інтернет-економікою)»	Визначає характеристики цифрових компаній: інновації через нові джерела фінансування (венчурний капітал); важливість нематеріальних активів; нові бізнес-моделі, що базуються на мережевих ефектах; транскордонна електронна комерція.
<i>British Computer Society 2014: The Digital Economy</i>	«Цифрова економіка стосується економіки, що базується на цифрових технологіях, хоча ми дедалі частіше сприймаємо це як ведення бізнесу через ринки, що базуються на інтернеті та Всесвітній павутині»	Ключові питання цифрової економіки: інновації, права, кібербезпека та цифрова грамотність.
<i>European Parliament 2015: Challenges for Competition Policy in a Digitalised Economy</i>	«Складна структура з декількох рівнів/шарів, з'єднаних між собою майже нескінченною та постійно зростаючою кількістю вузлів. Платформи розташовані одна над одною, що дозволяє кільком шляхам досягати кінцевих користувачів і ускладнює доступ конкурентам»	Орієнтація на конкуренцію та регулювання цифрової економіки.

Джерело	Визначення	Фокус
<i>House of Commons 2016: The Digital Economy</i>	«Цифрова економіка охоплює як цифровий доступ до товарів і послуг, так і використання цифрових технологій для допомоги бізнесу»	Орієнтація на політику регулювання та підтримки цифрової економіки.
<i>G20 DETF 2016: G20 Digital Economy Development and Cooperation Initiative</i>	«...широкий спектр економічної діяльності, що включає використання оцифрованої інформації та знань як ключового чинника виробництва, сучасні інформаційні мережі як важливий простір активності та ефективне використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) як важливого рушія зростання продуктивності та економічної структурної оптимізації»	Акцент на мережевих та інтелектуальних ІКТ, що забезпечують економічну діяльність. Орієнтація на політику, включно з міжнародною, а також пріоритети розвитку цифрової економіки.
<i>Elmasry et al. 2016: Digital Middle East: Transforming the region into a Leading Digital Economy (Digital McKinsey)</i>	Чіткого визначення немає: «Менш як концепт і більше як спосіб ведення справ», але з такими характеристиками: «Створення цінності в нових межах бізнес-світу, оптимізація процесів, що виконують бачення клієнтів, та створення цифрових можливостей для підтримки всієї структури»	Охоплює вимірювання цифровізації, рівень розвитку регіону та стратегії урядів і бізнесу для прискорення переходу до цифрової економіки.
<i>Bahl 2016: The Work Ahead: The Future of Businesses and Jobs in Asia Pacific's Digital Economy (Cognizant)</i>	Чіткого визначення немає; замість цього – розмежування між «doing» (робити) та «being» (бути) цифровим	Орієнтація на бізнес-цінність та прибутковість із порадами, як перейти від простого «використання» цифрових технологій до їх повної інтеграції у бізнес: «Компаніям потрібно впроваджувати цифрові технології в саму суть того, що вони роблять, і в те, як вони взаємодіють і працюють з клієнтами, партнерами та співробітниками». Це означає цифрову трансформацію бізнес-процесів для значного підвищення ефективності.
<i>Knickrehm et al. 2016: Digital Disruption (Accenture)</i>	«Цифрова економіка – це частина загальної економічної продукції, що походить від широкого спектра «цифрових» факторів. До цих цифрових факторів належать цифрові навички, цифрове обладнання (апаратне забезпечення, програмне забезпечення, засоби зв'язку) та проміжні цифрові товари й послуги, що використовуються у виробництві. Такі широкі категорії відображають основу цифрової економіки»	Розглядає способи покращення мікро- та макроекономічного зростання через більш ефективне використання цифрових ресурсів.
<i>Rouse 2016: Digital Economy</i>	«Цифрова економіка – це світова мережа економічної діяльності, що стала можливою завдяки інформаційно-комунікаційним технологіям (ІКТ). Також її можна визначити простіше – як економіку, засновану на цифрових технологіях»	Короткий огляд визначень.

<i>Джерело</i>	<i>Визначення</i>	<i>Фокус</i>
<i>Dahlman et al. 2016: Harnessing the Digital Economy for Developing Countries (OECD)</i>	«Цифрова економіка – це поєднання кількох загальних технологій широкого призначення (GPTs) і спектра економічних та соціальних процесів, що здійснюються людьми через Інтернет та пов’язані технології. Вона охоплює фізичну інфраструктуру (широкосмугові мережі, маршрутизатори), пристрої, що використовуються для доступу (комп’ютери, смартфони), програми (Google, Salesforce) та функціонал, який вони надають (Інтернет речей, аналіз даних, хмарні обчислення)»	Наголошує на потенціалі цифрової економіки для забезпечення інклюзивного та сталого зростання, але лише за умови створення необхідних передумов.
<i>OUP 2017: Digital Economy</i>	«Економіка, що функціонує переважно за допомогою цифрових технологій, особливо електронних транзакцій через Інтернет».	Лише визначення.
<i>Deloitte n.d.: What is Digital Economy?</i>	«...економічна діяльність, що є результатом мільярдів щоденних онлайн-з’єднань між людьми, підприємствами, пристроями, даними та процесами. Основою цифрової економіки є гіперз’єднаність, що означає зростаючу взаємопов’язаність людей, організацій та машин, яка є результатом розвитку Інтернету, мобільних технологій та Інтернету речей (IoT)»	Виділяє чотири основні сфери цифрової трансформації: майбутнє праці, досвід клієнтів, цифрові мережі постачання та Інтернет речей.

Позитивні аспекти і соціально-економічні ризики зайнятості в межах цифрової платформи [101, с. 77-78]

<i>Учасники цифрової платформи</i>	<i>Позитивні аспекти</i>	<i>Соціально-економічні ризики</i>
Для економіки	Збільшення обсягів зайнятості, зниження рівня безробіття, навіть в умовах викликів пандемій, військових конфліктів та в інших випадках нестабільності, оскільки дозволяє гнучко реагувати і пристосовуватися. Можливості отримання як основного, так і додаткового доходів, що підтримує сукупний попит і економіку в цілому	Тіньовий характер зайнятості й звуження бази оподаткування, які підривають фінансову та інституційну спроможність соціальних фондів. Можливості низького рівня доходів та існування працюючих бідних. У деяких сферах низька продуктивність праці, що не сприяє формуванню конкурентно спроможної економіки. Поширення прекаріату як загрозливого класу для стабільності економіки й соціуму. Неохоплення соціальним захистом певної категорії зайнятого населення. Ознаки гіпераутсорсингу, коли працівники виводяться за штат компанії, що створює можливості недотримання трудового законодавства
Для працівника	Гнучкий графік роботи й відпочинку. Можливості отримати основну або додаткову роботу і дохід. Легкі умови входу в систему платформної зайнятості, що робить її привабливою для різних категорій населення. Можливість самостійно обирати замовника. Не всім подобається працювати в межах однієї компанії у рамках стандартної зайнятості, часто молодь обирає гнучкі форми зайнятості, що відповідає їх способу життя. Люди похилого віку також можуть дістати можливість отримання доходу за зручним для них графіком	Випадки неформального характеру зайнятості і, як наслідок, відсутність соціального захисту. Відсутність колективного захисту своїх прав, тобто так, як це відбувається у формально зайнятих працівників, — у вигляді захисту профспілковими організаціями. Нестабільний характер зайнятості й отримання доходів. Відсутнє регулювання соціально-трудова відносин. Витрати працівника на створення умов праці, обладнання, засоби праці. Самоорганізація роботи і відпочинку, умов праці, соціального захисту, власного розвитку для підвищення конкурентно спроможності. Відсутність роботи в колективі, де можливими є коучінг, наставництво, професійна допомога. Відсутність бонусів і корпоративних переваг у вигляді пільгових кредитів, можливостей долучення до створеної компанією соціальної інфраструктури. Індивідуалізація праці без допомоги з боку інших працівників. Низький рівень доходу порівняно зі стандартною зайнятістю. Випадки недобросовісних договірних відносин щодо оплати праці. Обмежені можливості кар'єрного зростання. Особливості прояву влади в межах платформи: встановлення правил в односторонньому порядку по відношенню до учасників, які входять на платформу. Можливості з боку роботодавця не виконувати норми чинного трудового законодавства

Для цифрової платформи	Гнучке регулювання попиту і пропозиції. Легкі умови входу і виходу з платформи. Економія на податках, менеджменті персоналу, витратах щодо наймання і утримання персоналу, кадрового обліку й бухгалтерії, на створенні умов праці, обладнанні, оренді приміщення тощо. Можливості не виконувати норм чинного трудового законодавства. Завдяки розвитку доставки замовлень збільшується клієнтська база, збільшується попит	Можливості низької якості трудових послуг. Відсутність організаційної культури, яка притаманна традиційним організаціям, наслідком чого є відсутність командних інтересів і соціально-психологічного клімату, комфорту зайнятості. Відсутність управлінських практик наймання персоналу може призводити до залучення некваліфікованих працівників, які в подальшому відсіюються завдяки системі рейтингу, відгуків і коментарів. Недобросовісна інформаційна кампанія з боку конкурентів. Плинність кадрів
Для споживачів	Легкий, зручний і швидкий пошук послуги та її виконавця. Вирішення будь яких побутових, транспортних, офісних та інших проблем. Завдяки системі відгуків, рейтингування підвищуються якість, зручність і безпека надання послуг	Можливості зіткнутися з низькою якістю послуг. Необхідність маркетингового аналізу платформи і надавача послуги для того, щоб визначитися з вибором. Використання деяких персональних даних споживача, оскільки платформи збирають дані про своїх клієнтів і використовують їх у своїх цілях

Додаток Д

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2011-2024 роках [119]

Вид діяльності	2011	2012	% до попер. року	2013	2014	2015	2016	2017	2018	% до попер. року	2019	2020	2021	2022	2023	2024	% до попер. року
Усього	2648	3041	14,8%	3282	3480	4195	5183	7104	8865	24,8%	10497	11591	14014	14847	17442	21473	23,1%
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1852	2094	13,1%	2344	2556	3309	4195	6057	7557	24,8%	8856	9757	12287	13061	14625	18012	23,2%
з них сільське господарство	1786	2024	13,3%	2269	2476	3140	3916	5761	7166	24,4%	8738	9734	11733	12243	14184	17630	24,3%
Промисловість	3119	3497	12,1%	3774	3988	4789	5902	7631	9633	26,2%	11788	12759	14902	15176	18390	23150	25,9%
Будівництво	2294	2543	10,9%	2727	2860	3551	4731	6251	7845	25,5%	9356	9832	11289	9781	12634	16928	34,0%
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	2371	2739	15,5%	3049	3439	4692	5808	7631	9404	23,2%	10795	11286	13488	15103	20630	25286	22,6%
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3061	3405	11,2%	3582	3768	4653	5810	7688	9860	28,3%	11704	11951	13837	13731	17184	21699	26,3%
наземний і трубопровідний транспорт	2706	2977	10,0%	3181	3541	4172	5265	7183	9187	27,9%	10705	11288	13121	13111	15452	19325	25,1%
водний транспорт	3058	2908	-4,9%	3340	3622	5076	6974	7590	10467	37,9%	13057	12807	14473	14773	21858	25720	17,7%
авіаційний транспорт	8917	9996	12,1%	10642	11967	18470	24688	31088	35651	14,7%	27300	21685	28506	24963	31391	43938	40,0%
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	3427	3848	12,3%	4040	4231	5358	6603	8485	10884	28,3%	12954	13137	14961	14763	19056	23773	24,8%
поштова та кур'єрська діяльність	1693	1845	9,0%	1917	1934	2180	2818	3851	5044	31,0%	5993	6838	8214	8592	11830	16106	36,1%
Тимчасове розміщування й організація харчування	1750	2020	15,4%	2195	2261	2786	3505	4988	5875	17,8%	6730	6026	8543	9367	12300	15881	29,1%
Інформація та телекомунікації	3705	4360	17,7%	4659	5176	7111	9530	12018	14276	18,8%	17543	19888	25530	30829	37946	52457	38,2%
Фінансова та страхова діяльність	5433	6077	11,9%	6326	7020	8603	10227	12865	16161	25,6%	19132	20379	23975	27986	34393	41384	20,3%
Операції з нерухомим майном	2184	2384	9,2%	2786	3090	3659	4804	5947	7329	23,2%	8626	8981	11142	11560	15509	19508	25,8%
Професійна, наукова та технічна діяльність	3575	4287	19,9%	4505	5290	6736	8060	10039	12144	21,0%	14550	16613	19369	20497	23413	29200	24,7%
з неї наукові дослідження та розробки	3296	3805	15,4%	4059	4268	4972	6119	8212	10259	24,9%	11649	12882	15179	16360	19359	22445	15,9%
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2162	2298	6,3%	2546	2601	3114	3995	5578	7228	29,6%	8700	9878	11186	12291	14395	17562	22,0%
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3049	3432	12,6%	3719	3817	4381	5953	9372	12698	35,5%	14785	16443	19048	20764	23395	29099	24,4%
Освіта	2077	2532	21,9%	2696	2745	3132	3769	5857	7041	20,2%	8135	9271	11817	11999	12439	14593	17,3%
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1762	2186	24,1%	2351	2441	2829	3400	4977	5853	17,6%	7020	8848	11616	13738	14688	16850	14,7%
з них охорона здоров'я	1768	2204	24,7%	2374	2463	2853	3435	5023	5898	17,4%	7087	8995	11825	14002	14970	17115	14,3%
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	2394	3017	26,0%	3343	3626	4134	4844	6608	7612	15,2%	8659	9624	12508	11567	13336	15872	19,0%
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	2096	2611	24,6%	2934	2841	3150	3828	5774	6801	17,8%	7834	8564	11315	11050	11345	13143	15,8%
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	2124	2579	21,4%	2737	2769	3049	3705	5464	6381	16,8%	7519	8024	10462	10469	10990	13142	19,6%
Надання інших видів послуг	2062	2601	26,1%	2738	3361	3634	4615	6536	8132	24,4%	9096	11998	13279	14554	18332	24242	32,2%

Прогнозування чисельності зайнятого населення України до 2032 р.

Протягом останніх років було здійснено ряд досліджень, присвячених оцінюванню перспективної чисельності зайнятого населення та трудових потреб України в цілому у найближчі роки, зокрема під керівництвом Міністерства економіки України.

Так, відповідно до оцінок Мінекономіки спільно з Аналітичним центром EasyBusiness (травень 2023 р.) щодо оцінки дефіциту робочої сили до 2032 р. та економічних втрат від повернення біженців [113], у 2032 р. чисельність робочої сили в Україні становитиме 14,4 млн. осіб, а можливий дефіцит робочої сили у 2032 р. оцінюється у розмірі до 4,5 млн осіб (рис. Е.1) [83, с. 2-3]. За альтернативним сценарієм, розрив у робочій силі може скласти 3,1 млн осіб [83, с. 4].

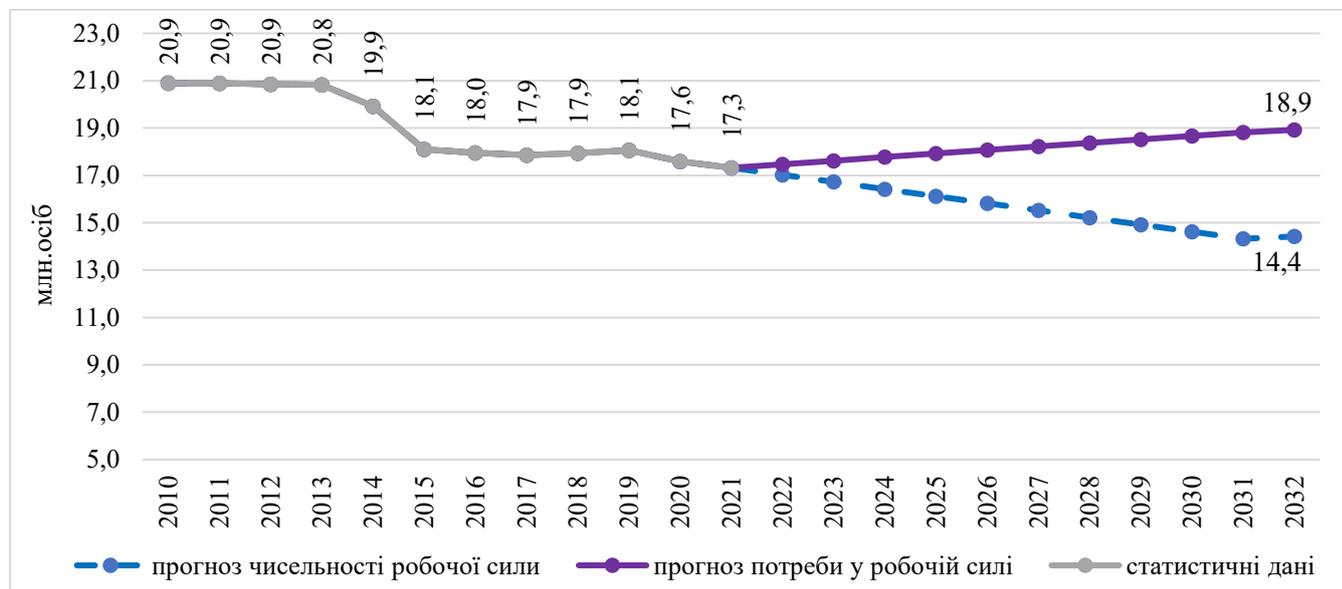


Рис. Е.1. Прогноз чисельності робочої сили в Україні до 2032 р.

(за оцінками Мінекономіки України та EasyBusiness)*

* побудовано на основі [57, 83]

За іншими оцінками Міністерства економіки України спільно з Міжнародною організацією праці (МОП) та Міжнародною організацією з міграції (МОМ) (вересень 2023 р.) [102], чисельність зайнятого населення у 2032 р. має складати 21,4 млн. осіб (при зростанні довоєнними темпами чисельність зайнятих становитиме 14,5 млн. осіб) (рис. Е.2).

Відповідно українська економіка потребуватиме додатково 8,6 мільйонів працівників порівняно з чисельністю 2022 р. Це означає збільшення чисельності зайнятих приблизно на 67% порівняно з показником 2022 р. і на 37% – порівняно з довоєнним показником, зафіксованим у 2021 р. [102, с. 7].

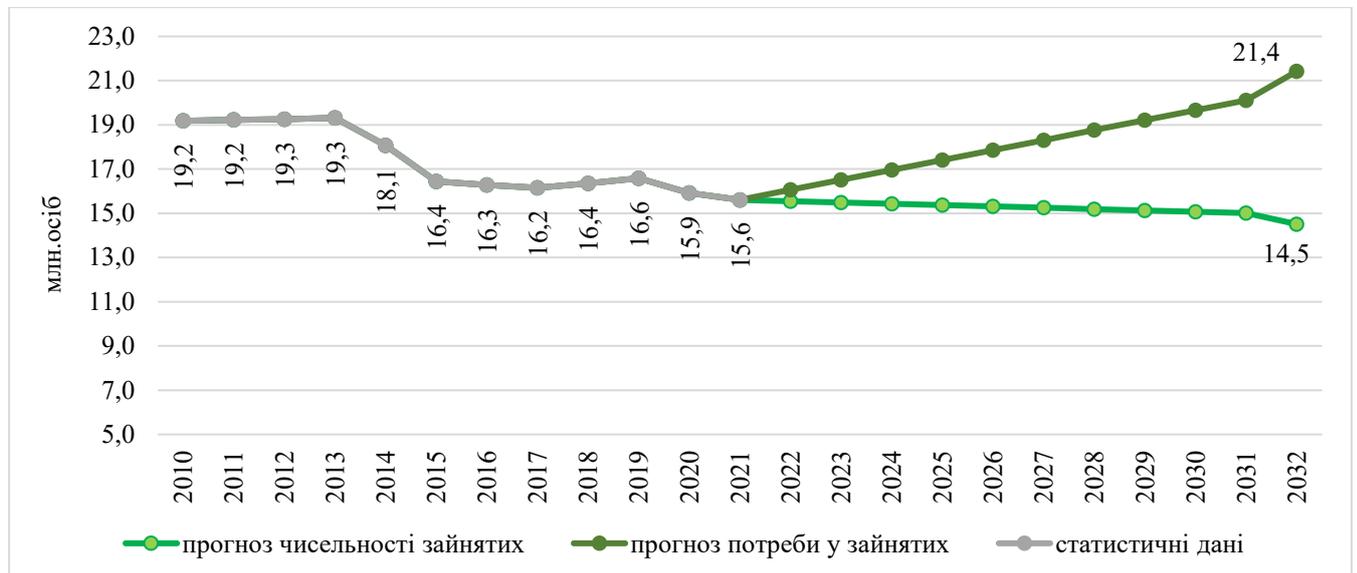


Рис. Е.2. Прогноз чисельності зайнятого населення в Україні до 2032 р.

(за оцінками Мінекономіки України, МОП і МОМ) *

*побудовано на основі [57; 102, с. 7]

Застосування методу екстраполяції й експоненціального згладжування для прогнозування чисельності зайнятого населення в Україні базується на припущенні інерційності розвитку ринку праці та збереження довоєнних тенденцій і темпів його динаміки. За таких умов прогнозне значення чисельності зайнятих може становити близько 11,4 млн осіб (рис. Е.3), що свідчить про суттєві ризики для відновлення трудових ресурсів країни.

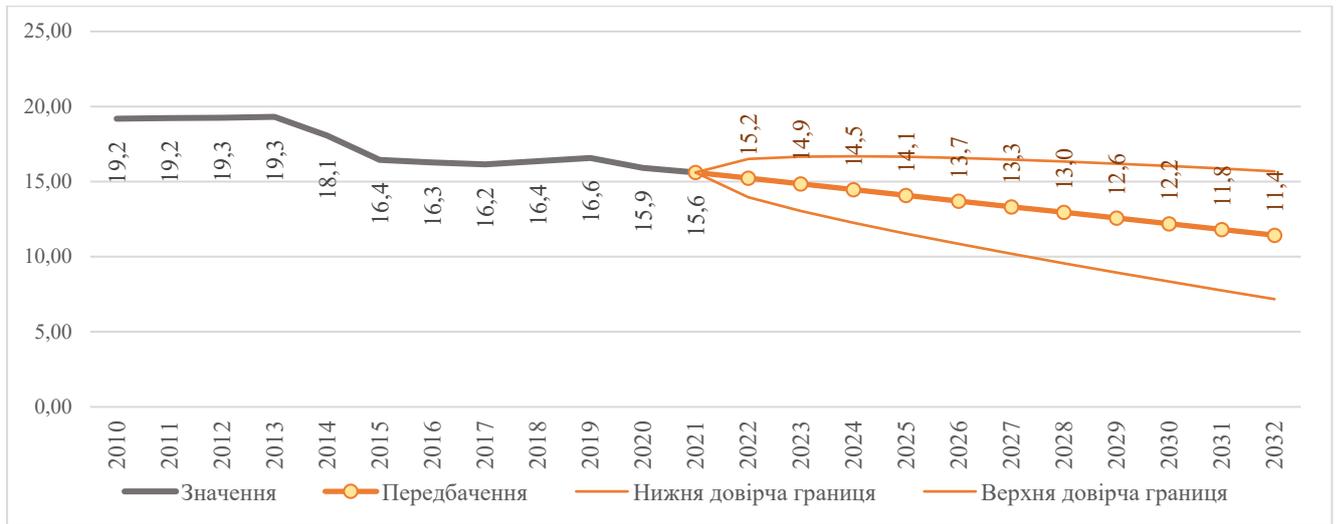


Рис. Е.3. Прогнозування чисельності зайнятого населення України до 2032 р., , базуючись на статистичних показниках 2010-2021 рр., тис. осіб

розраховано автором

Водночас у разі врахування різкого скорочення чисельності зайнятого населення, починаючи з 2022 р., зумовленого насамперед повномасштабною війною, прогнозна оцінка чисельності зайнятих в Україні знижується до близько 8,0 млн осіб (рис. Е.4). Такий сценарій відображає найбільш песимістичний варіант розвитку подій і свідчить про суттєве погіршення трудових ресурсів потенціалу України в коротко- та середньостроковій перспективі.

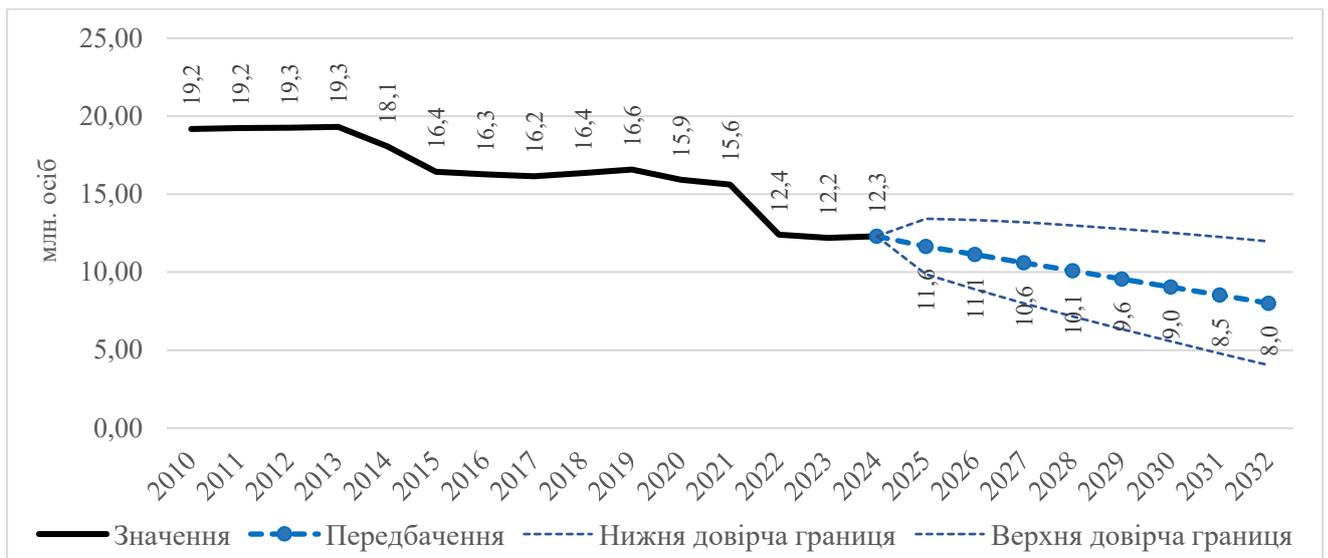


Рис. Е.4. Прогнозування чисельності зайнятого населення України до 2032 р., базуючись на статистичних показниках 2010-2024 рр., млн. осіб

розраховано автором

Узагальнення прогнозних розрахунків дозволяє дійти висновку, що за всіма розглянутими сценаріями до 2032 р. в Україні очікується дефіцит зайнятого населення, який може перевищити 10,0 млн осіб (табл. Е.1). Це зумовлює актуалізацію завдань формування науково обґрунтованої та проактивної державної політики зайнятості, орієнтованої на відновлення та стабілізацію трудових ресурсного забезпечення економіки, в якій велику увагу має бути приділено реалізації виваженої міграційної політики.

Таблиця Е.1

Прогноз чисельності зайнятого населення та дефіциту робочої сили в Україні до 2032 р. за різними сценаріями, млн осіб

<i>Сценарій прогнозу</i>	<i>Чисельність зайнятих у 2021 р.</i>	<i>Очікувана чисельність зайнятих у 2032 р.</i>	<i>Прогнозна потреба економіки</i>	<i>Дефіцит відносно 2021 р.</i>	<i>Дефіцит відносно потреби економіки</i>
Мінекономіки, МОП, МОМ		14,5		1,1	6,9
Авторська оцінка на основі статистичних показників 2010-2021 рр.	15,6	11,4	21,4	4,2	10,0
Авторська оцінка на основі статистичних показників 2010-2024 рр.		8,0		7,6	13,4

сформовано автором

У таблиці Е.1 наведено прогнозні оцінки чисельності зайнятого населення в Україні до 2032 р. та відповідні обсяги дефіциту робочої сили, сформовані за різними сценаріями та джерелами розрахунків. Базовим періодом для порівняння обрано 2021 р. як останній відносно стабільний довоєнний рік функціонування національного ринку праці.

Перший сценарій ґрунтується на офіційних прогнозних оцінках Міністерства економіки України, Міжнародної організації праці та Міжнародної організації з міграції (станом на вересень 2023 р.) і відображає відносно оптимістичний варіант розвитку подій. Згідно з цим сценарієм, очікувана чисельність зайнятого населення у 2032 р. становить 14,5 млн осіб. Водночас навіть за таких умов зберігається

дефіцит робочої сили як порівняно з рівнем зайнятості 2021 р., так і відносно прогнозованої потреби економіки, що свідчить про структурний характер дисбалансів на ринку праці.

Другий сценарій базується на авторських розрахунках, здійснених із застосуванням методу екстраполяції на основі статистичних даних за 2010-2021 рр. За умови збереження довоєнних тенденцій розвитку ринку праці прогнозна чисельність зайнятого населення у 2032 р. оцінюється на рівні 11,4 млн осіб. У цьому випадку дефіцит робочої сили суттєво зростає, що свідчить про обмежені можливості інерційного відновлення трудових ресурсів без активного державного втручання.

Третій, песимістичний сценарій сформовано на основі авторських оцінок із урахуванням динаміки показників за 2010-2024 рр., зокрема різкого скорочення зайнятості внаслідок повномасштабної війни, посилення міграційних процесів та демографічних втрат. Відповідно до цього сценарію, чисельність зайнятого населення у 2032 р. може знизитися до 8,0 млн осіб, що формує критичний дефіцит робочої сили як відносно довоєнного рівня зайнятості, так і щодо потреб економіки.

Отримані результати підтверджують системний характер кризи зайнятості в Україні та засвідчують необхідність перегляду підходів до державної політики у сфері зайнятості, міграційного регулювання, розвитку навичок і стимулювання економічної активності населення.