

Iryna Shtunder
*Doctor of Economic Sciences, Docent,
Professor at the Department of Economics and Competition
State University of Trade and Economics*

Штундер І.О.
*доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри економічної теорії та конкурентної політики
Державного торговельно-економічного університету*

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-703-1-35>

TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT RELATIONS IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

ТРАНСФОРМАЦІЯ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Цифровізація світової економіки докорінно змінює основи соціально-трудових відносин трансформуючи їх та посилюючи вимоги до людського капіталу. Стрімка інтеграція сучасних цифрових технологій в економічні процеси впливає на динаміку підходів щодо організації, впровадження, реалізації та регулювання трудової діяльності. Традиційні моделі зайнятості, які у великій мірі ґрунтувалися на довгострокових контрактах працівників, фіксованих та стаціонарних робочих місцях, чітко визначеній ієрархії, поступово замінюються більш гнучкими формами організації праці, які базуються на інноваційних технологіях. Ці тенденції не лише змінюють структуру сучасного ринку праці, зайнятості в цілому, а й трансформують роль та очікування як роботодавців, так і найманих працівників.

Діджиталізація, розвиток інтелектуальних систем дають можливість виконувати ряд функцій швидше, якісніше, точніше, зменшуючи потребу в фізичній праці у певних видах діяльності, одночасно формуючи запит на нові компетентності найманих працівників [2, с. 4]. Внаслідок цього, сучасний ринок праці вимагає більш технологічно орієнтованих професіоналів з високим рівнем освіти та цифрових компетентностей, посилює важливість навчання протягом усього трудового життя, ерудованості, обізнаності та перманентного професійного удосконалення знань, умінь та навичок. Працівники все частіше мають бути високоадаптованими до нових вимог ринку праці в умовах цифровізації задля збереження високого рівня власної конкурентоспроможності та належних професійних кондицій.

Розвиток цифрових платформ є важливим компонентом сучасної парадигми зайнятості населення [4, с. 74]. Цифрові платформи сприяють

взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками незважаючи на просторове розміщення, дають можливість ефективно розподіляти людський капітал на локальному, національному та глобальному рівнях. Як наслідок – розширення фріланс-зайнятості, зайнятості на основі незалежних контрактів, різноманітних форм самозайнятості населення [1, с. 245]. Це сприяє більшій гнучкості та автономії найманих працівників, проте передбачає і певну невизначеність часто через відсутність стабільного доходу та можливості доступу до базового соціального забезпечення.

Активне застосування віддалених та гібридних моделей зайнятості населення стало помітним явищем у сфері зайнятості в умовах цифрових трансформацій економіки. Така тенденція суттєво прискорилося в останні роки, особливо з початком пандемії COVID-19 і, ймовірно, збережеться і надалі, так як все більш очевидними стають переваги гнучких форм зайнятості населення як для роботодавців, так і для найманих працівників. Лідером у розвитку гнучких форм зайнятості є США (у 2023 р. 36-38% робочої сили були залучені до фрілансу чи гіг-зайнятості). Прогнозується, що до 2027 року цей показник може перевищити 50%. У ЄС близько 30% робочої сили охоплені гіг-економікою, а кількість фрілансерів за останнє десятиліття зросла на 45%. На Китай та Індію припадає близько 70% світових доходів від гіг-економіки [1, с. 246]. Різноманітні форми віддалених та гібридних моделей зайнятості населення підвищують продуктивність праці та покращують баланс між роботою та особистим життям. Але вони також призводять до соціальної ізоляції працівників, проблем із взаємодією в колективі та розмиванням меж між професійною та приватною діяльністю.

Внаслідок цифровізації економіки змінюється і характер організації праці найманих працівників [3]. Роботодавцям простіше контролювати ефективність найманого працівника, розподіляти завдання та оцінювати результати праці в режимі реального часу завдяки використанню алгоритмічних систем та інструментів, заснованих на великих базах даних. Такі інновації, з одного боку, підвищують ефективність та прозорість трудових процесів, одночасно обмежуючи автономію працівників, викликаючи занепокоєння щодо підзвітності та контролю, створюючи відчуття невпевненості. Постійна доступність працівника інтенсифікує трудову діяльність та виснажує персонал поза традиційним робочим графіком.

Результати трансформацій викликаних цифровізацією поширюються не лише на окремі робочі місця, а й на ринок праці та сферу зайнятості загалом. Діджитал-технології сприяють структурним зрушенням у моделях зайнятості, часто зумовлюючи поляризацію робочих місць [2, с. 9]. Розвиваються висококваліфіковані посади, які потребують значних технічних або аналітичних можливостей, тоді як посади середньої кваліфікації скорочуються через автоматизацію процесів. Поряд з цим

продовжують функціонувати низькокваліфіковані робочі місця у сфері послуг, які часто пов'язані з нижчою заробітною платою та меншою стабільністю. Це посилює соціальну та економічну нерівність, особливо для осіб, які не мають доступу до освіти, навчання або адекватної цифрової інфраструктури.

Завдяки цифровій трансформації наймані працівники також мають змогу самостійно формувати власну кар'єрну траєкторію, вільно рухаючись між багатьма проектами, роботодавцями, компаніями, країнами, що є беззаперечною перевагою. Проте, це вимагає високої відповідальності персоналу щодо можливості стабільної зайнятості, часто створюючи істотний ступінь ризику. За таких обставин необхідна належна інституційна підтримка у вигляді дієвої системи соціального захисту задля мінімізації високої вразливості серед таких зайнятих. Виникає необхідність удосконалення законодавства для забезпечення усім працівникам, незалежно від їхнього статусу зайнятості, базових прав. Нормативне забезпечення здебільшого ґрунтується на традиційних трудових відносинах і може не враховувати належним чином специфіку цифрової зайнятості. Система соціального захисту має бути більш адаптивною до змін у змісті й характері праці. Оскільки нестандартні форми зайнятості в умовах цифровізації економіки стають все більш поширеними, важливо розробити більш інклюзивні системи соціального захисту, які враховували б специфіку форм зайнятості населення [4, с. 82].

Вирішення проблем, пов'язаних з цифровізацією зайнятості, вимагає системи скоординованих відносин найманого працівника, роботодавця та держави для динамічного розвитку людського капіталу згідно вимог сучасного ринку праці. Інвестиції в освіту та навчання є важливими для формування у працівників компетентностей, необхідних в динамічно змінюваних умовах цифрового середовища. Соціальне партнерство, участь працівників у процесах прийняття рішень сприятиме справедливій та інклюзивній імплементації інновацій у сфері зайнятості.

Отже, трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифровізації економіки є багатограним процесом, який відкриває істотні можливості для інновацій, ефективності та гнучкості, але і створює ризики, пов'язані з нерівністю, нестабільністю зайнятості та обмеженнями в її регулюванні. Саме тому важливим завданням є використання потенціалу цифровізації з одночасним пом'якшенням її негативних наслідків для персоналу. Це можливо за умови впровадження адаптивної політики зайнятості, інклюзивних інституцій та забезпечення балансу інноваційності, справедливості та стабільності відносин зайнятості в умовах інтенсифікації цифрової трансформації економіки.

Література:

1. Ащеулова О.М., Лось В.О., Лобунець Т.В. Взаємозв'язок трансформаційних процесів і зайнятості в умовах цифрової економіки. *Інноваційна економіка*. 2025. № 2. С. 243–251. DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2025.2.27>
2. Немченко, Т. А., Дивизинюк, Б. М. Аспекти інноваційної трансформації змісту праці та зайнятості під впливом цифровізації економіки. *Академічні візії*. 2025. № 41. С. 1–11. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15256190>
3. Сорока О., Кучерина О. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: перспективи та ризики. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83>
4. Перегудова Т. Зайнятість у сфері цифрових платформ у контексті гідної праці. *Економіка України*. 2025. Вип. 68 (2(759)). С. 71–85. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2025.02.071>