

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ: ВПЛИВ НА СТРУКТУРУ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЕВОЛЮЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Шостак Людмила Василівна

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки і торгівлі,
Волинський національний університет імені Лесі Українки
ORCID: 0000-0001-8786-9582
Shostak.Lyudmyla@vnu.edu.ua

Сур'як Алла Володимирівна

кандидат економічних наук, доцент,
Волинський національний університет імені Лесі Українки
ORCID: 0000-0002-3094-9941
surjak.alla@vnu.edu.ua

Стаття присвячена аналізу впливу цифровізації економіки на трансформацію структури зайнятості та зміну трудових відносин. В умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій, автоматизації виробництва та впровадження нових цифрових інструментів світова економіка зазнає значних перетворень. Метою дослідження є вивчення цих змін та визначення, яким чином цифрові трансформації впливають на ринок праці, трудові відносини та систему соціального захисту працівників. Для реалізації поставленої мети в роботі застосовано комплекс методів, включаючи порівняльний аналіз, системний підхід і прогнозування. Це дозволяє виявити тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації та оцінити вплив новітніх технологій на вимоги до кваліфікацій, професійні навички та організацію праці. Особливу увагу приділено розвитку таких важливих аспектів, як дистанційна робота, гнучкі форми зайнятості та онлайн-платформи, які стають основними елементами сучасного ринку праці. За результатами дослідження, цифровізація веде до суттєвих змін у структурі зайнятості, зокрема зменшується попит на традиційні професії, що вимагають низької кваліфікації, а попит на висококваліфікованих спеціалістів, здатних працювати з сучасними технологіями, значно зростає. Також виявлено розвиток нових форм трудових відносин, таких як гнучка зайнятість і дистанційна робота, що дає можливість адаптуватися до змінюваного ринку праці. Однак ці трансформації ставлять перед суспільством нові виклики, зокрема щодо необхідності оновлення трудового законодавства, забезпечення соціального захисту працівників та розвитку системи перепідготовки робочої сили. Практична цінність дослідження полягає в розробці рекомендацій щодо адаптації трудового законодавства до нових реалій, а також у визначенні основних напрямів для розвитку освіти та перепідготовки працівників. Отримані результати можуть бути корисними для органів державної влади, роботодавців та науковців, які займаються питаннями зайнятості, трудових відносин та соціального захисту в умовах цифрової економіки. Крім того, стаття підкреслює важливість створення умов для інклюзивного розвитку ринку праці та забезпечення рівного доступу до нових робочих місць для всіх соціальних груп. Отже, стаття надає новий погляд на вплив цифровізації на трудові відносини і зайнятість, акцентуючи на необхідності адаптації законодавчих і соціальних політик для забезпечення сталого розвитку економіки в умовах цифрових перетворень.

Ключові слова: цифровізація, економіка, структура зайнятості, трудові відносини, дистанційна зайнятість, автоматизація, онлайн-платформи, трудове законодавство, перекваліфікація.

DOI: <https://doi.org/10.32782/bsnau.2025.2.4>

Постановка проблеми у загальному вигляді. Цифровізація економіки є ключовим чинником, який радикально змінює ринок праці та трудові відносини в усьому світі. Прогрес у сфері інформаційних технологій, автоматизація виробничих процесів та впровадження новітніх цифрових інструментів відкривають нові можливості для працевлаштування, але водночас створюють виклики для традиційних професій. Зміни в організації праці, кваліфікаційних вимогах та структурах зайнятості ставлять під сумнів наявні моделі трудових відносин і вимагають оновлення трудового законодавства з урахуванням нових умов. Особливо важливою є потреба у розробці ефективних механізмів соціального захисту працівників у контексті цифрових змін, а також перегляд ролі освіти

та перекваліфікації для підготовки робочої сили до нових вимог ринку праці. Особливо слід звернути увагу на регулювання дистанційної зайнятості, гнучких форм праці та розвиток онлайн-платформ, що стають все більш важливими аспектами, які потребують як наукового, так і практичного підходу. Отже, існує необхідність у глибокому вивченні того, як цифрові трансформації впливають на трудові відносини, зайнятість та соціальний захист, а також виявленні способів адаптації існуючих механізмів регулювання для забезпечення сталого розвитку ринку праці в умовах цифрової економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні аспекти розвитку ринку праці в умовах глобалізації та цифровізації висвітлені в працях Кваша О. [1],

Черненко В. і Тарасова М. [2] та інших авторів, які підкреслюють важливість ринку праці та виклики, з якими стикається український ринок, зокрема скорочення робочих місць і дисбаланс попиту та пропозиції праці. Проблеми відтворення робочої сили та необхідність реформ у освіті та промисловості обговорювались Самойлюком М. та Левченко Є. [3], й іншими науковцями. Цифровізація підвищує продуктивність, але водночас зменшує потребу в традиційній робочій силі. У зв'язку з цим необхідно розробити стратегії адаптації ринку праці до нових технологічних умов.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є глибокий аналіз впливу цифровізації на ринок праці та зміни в трудових відносинах у сучасних умовах. Автори ставлять за мету дослідити, як новітні технології, зокрема автоматизація і розвиток інформаційних технологій, впливають на вимоги до професійних навичок і кваліфікацій працівників. У роботі також ставиться завдання вивчити зміни в трудовому законодавстві, які виникають через впровадження цифрових технологій і нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота та гнучкі графіки.

Однією з ключових цілей є аналіз впливу цих змін на соціальний захист працівників і доступ до нових робочих місць, які з'являються внаслідок цифрових трансформацій. Окрему увагу приділено питанням адаптації системи освіти та перепідготовки працівників до нових вимог, що диктуються технологічними змінами. Крім того, стаття має на меті проаналізувати нові форми трудових відносин і їх вплив на ринок праці. Автори прагнуть розробити рекомендації для адаптації трудового законодавства до нових умов і забезпечення належного соціального захисту для працівників. Однією з метою є також визначення ролі цифрових платформ у формуванні нових моделей зайнятості. В результаті дослідження планується розробка пропозицій щодо вдосконалення механізмів регулювання трудових відносин в умовах цифрової економіки.

Методи дослідження. У дослідженні використано комплексний підхід, що поєднує різні методи аналізу для дослідження впливу цифровізації на ринок праці та зміну трудових відносин. Основним методом є порівняльний аналіз, який дозволяє зіставити підходи до регулювання трудових відносин у цифровій економіці та в традиційних секторах. Також застосовано системний підхід, що дає можливість розглядати взаємозв'язки між новітніми технологіями, ринком праці та системою соціального захисту працівників. Для прогнозування тенденцій розвитку трудових відносин використано методи прогнозування, що дозволяють оцінити майбутні зміни на ринку праці. Важливу роль у дослідженні відіграє контент-аналіз, за допомогою якого були вивчені наукові статті, законодавчі акти та звіти організацій, що займаються питаннями зайнятості та цифрових перетворень. Метод кейс-стаді дозволив здійснити аналіз конкретних прикладів використання цифрових технологій у трудових відносинах, що допомагає сформулювати практичні рекомендації для адаптації трудових моделей до нових реалій.

Результати дослідження. Цифровізація економіки змінює ринок праці, сприяючи розвитку нестандартних

форм зайнятості, таких як тимчасова, замаскована та залежна самостійна праця. Це може призводити до зниження соціального захисту та втрати статусу працівників. Для адаптації до нових реалій необхідно оновити трудове законодавство та розробити нові механізми регулювання, що забезпечують баланс між гнучкістю і соціальними гарантіями. Крім того, зростання дистанційної роботи та фрілансу потребує нових підходів до організації праці та взаємодії між роботодавцями і працівниками.

Цифрова трансформація економіки має значний вплив на життя суспільства, змінюючи багато аспектів роботи. Умови ведення бізнесу ускладнюються, зростає конкуренція та змінюються споживчі вподобання [4, с. 459].

У сучасному світі більшість країн, включаючи Німеччину, Канаду, США, Австралію та Україну, активно прагнуть розвивати цифрову економіку, підкреслюючи стратегічну важливість цифровізації для суспільного прогресу. Цифровізація економіки передбачає інтеграцію цифрових технологій у різні сектори та аспекти економічної діяльності, що включає впровадження цифрових інструментів, процесів і платформ для підвищення продуктивності, ефективності та інноваційності. Цей процес змінює ринок праці, вимагаючи нових навичок та компетенцій від працівників. Розуміння цих трансформацій є ключовим для ефективного управління трудовими ресурсами.

Азьмук Н.М. [5] вважає, що цифрове відтворення робочої сили включає технологічне оновлення промисловості, реформування освіти, розвиток малого та середнього підприємництва. Це дозволить покращити кваліфікацію працівників, створити умови для повернення мігрантів і сприятиме розширенню інноваційного потенціалу людського капіталу.

Однозначно, що цифровізація економіки є одним з найважливіших факторів, що змінюють сучасний ринок праці. Вона впливає не тільки на саму організацію виробничих процесів, а й на структуру трудових відносин, соціальний захист працівників та систему освіти. Вона сприяє зростанню попиту на нові спеціальності, пов'язані з інформаційними технологіями, автоматизацією, штучним інтелектом та іншими інноваціями. Зі змінами в технологіях змінюються також професійні навички, що вимагаються від працівників, а традиційні професії, що вимагають низької кваліфікації, втрачають свою актуальність.

Варто зазначити, що наприклад, автоматизація виробничих процесів призводить до появи нових професій, таких як оператори роботизованих систем, аналітики даних та спеціалісти з кібербезпеки. Водночас зростання попиту на кваліфіковану робочу силу супроводжується скороченням кількості робочих місць для працівників з низьким рівнем кваліфікації. Ці зміни трансформують трудові відносини та сприяють розвитку гнучких форм зайнятості.

Потенціал цифровізації бізнес-середовища базується на можливостях, отриманих від доступу до віртуального простору і характеризується збільшенням продажів, підвищенням продуктивності та освіченості працівників, зниженням окремих статей витрат, підвищенням конку-

рентоспроможності бізнесу [6, с. 247]. Швидкий розвиток цифрових технологій збільшує інтерес до цифрової економіки та її впливу на ринок праці. Цифровізація підвищує продуктивність праці, що, у свою чергу, веде до зростання заробітних плат у довгостроковій перспективі. Це стимулює інвестиції в нові технології та заміщення капіталу працею.

Але не варто забувати і з нами погоджується автор [7], що при впровадженні нових технологій підвищення продуктивності передбачується лише для тих осіб, які мають необхідні навички, що насамперед сприяє витісненню працівників з автоматизованими навичками.

Цифровізація економіки призводить до виникнення нових форм трудових відносин, серед яких особливо виокремлюється дистанційна робота та гнучкі форми зайнятості. Завдяки технологічному прогресу, працівники тепер можуть виконувати свої обов'язки з будь-якої точки світу, використовуючи інтернет та цифрові платформи. Наприклад, компанії, такі як Microsoft і Zoom, активно використовують дистанційну роботу для забезпечення гнучкості своїх співробітників. Однак ця форма роботи вимагає нових підходів до організації робочих процесів, адже відсутність фізичної присутності працівників у офісі ускладнює контроль за виконанням умов праці та забезпеченням соціальних гарантій.

Гнучкі форми зайнятості, такі як часткова зайнятість або робота на проєктній основі, дозволяють працівникам адаптувати свою трудову діяльність під особисті потреби, забезпечуючи більшу автономію в роботі. Цей тип зайнятості також змінює традиційні трудові відносини, даючи можливість балансувати між роботою та особистим життям. Однак гнучкість вимагає адаптації до нових законодавчих норм і стратегій регулювання трудових відносин, зокрема для забезпечення рівних умов та прав працівників у таких формах зайнятості. Наприклад, часткова зайнятість може створювати виклики для соціального страхування та пенсійного забезпечення працівників. Тому необхідно розробляти стратегії, що забезпечують їх соціальні гарантії, одночасно підтримуючи гнучкість і розвиток нових форм трудових відносин.

Для формування структури зайнятості, орієнтованої на гуманістичні цінності, необхідно забезпечити оптимальний баланс між використанням сучасних технологій, штучного інтелекту та збереженням важливості людського фактору. Хоча технологічні інновації сприяють підвищенню продуктивності та оптимізації виробничих процесів, їхнє застосування не повинно нівелювати роль людини в створенні економічних цінностей. Важливо, щоб економічні цілі зайнятості, спрямовані на максимальну ефективність використання людських ресурсів, були збалансовані з соціальними аспектами, такими як забезпечення гідних умов праці, соціального захисту та прав працівників. Таке поєднання дозволить уникнути соціальних наслідків цифровізації, зокрема, поглиблення нерівності та скорочення робочих місць для малокваліфікованих працівників. Це сприятиме створенню більш справедливого та гуманного суспільства, в якому технології служитимуть не для заміни людини, а для її розвитку та підвищення добробуту.

З поширенням цифровізації на всі види економічної діяльності відбувається трансформація структури зайнятості внаслідок зменшення чисельності працівників, зайнятих в традиційних первинному, вторинному та третинному секторах економіки. Натомість поступово зростає частка працівників, залучених в четвертинний і п'ятинний сектори економіки [8, с. 81], проте це супроводжується формуванням умов для створення нових робочих місць у четвертинному секторі національної економіки через покращення бізнес- та інвестиційного клімату в країні, дерегулювання підприємницької діяльності, усунення правових, адміністративних, економічних та організаційних перешкод розвитку бізнесу [9, с. 452].

Наведемо зміни у структурі зайнятості на вітчизняному ринку праці під впливом цифровізації та проаналізуємо можливі наслідки (табл. 1).

Цифровізація значно вплинула на структуру зайнятості, зокрема на зміну типів робочих місць та вимоги до кваліфікації працівників. Автоматизація та роботизація замінюють низькокваліфіковану працю, що веде до зменшення попиту на традиційні робочі місця. Розвиток дистанційної роботи та гнучких форм зайнятості ставить на перший план мобільність працівників і автономність, водночас вимагаючи адаптації трудових відносин і регулювання нових форм зайнятості. Підвищений попит на нові професії (аналітики, програмісти, фахівці з кібербезпеки) і інтеграція цифрових платформ (онлайн-торгівля, маркетплейси) формують нові вимоги до кваліфікації та створюють робочі місця в галузях, пов'язаних з цифровими технологіями.

Цифровізація та пандемія прискорили трансформацію ринку праці в Україні, особливо в таких сферах, як онлайн-торгівля, IT та дистанційна робота. Війна, у свою чергу, може значно уповільнити цей процес через економічні труднощі та обмеження в ресурсах, але водночас сприяє розвитку нових форм зайнятості, таких як фріланс та самозайнятість. Вітчизняний ринок праці потребує гнучких підходів до навчання та перекваліфікації працівників, а також адаптації трудового законодавства до нових реалій.

Цифровізація вимагає значної адаптації освітньої системи та перепідготовки кадрів. Технологічні зміни постійно змінюють вимоги до професійних навичок, що зумовлює необхідність постійного навчання та освоєння нових методів роботи. Перекваліфікація є ключовим елементом для підтримки конкурентоспроможності працівників на сучасному ринку праці. Особливу увагу слід приділяти розвитку навичок у сферах інформаційних технологій, штучного інтелекту, аналізу даних та кібербезпеки. Зростаюча потреба в таких навичках вимагає від працівників постійного оновлення знань та вмінь.

Брак цифрових навичок спонукає компанії інвестувати у навчання, щоб розвивати цифрові компетенції своїх співробітників, а також налагоджувати зв'язки із освітніми установами, щоб розширювати доступ до освіти та адаптувати навички студентів до своїх потреб [10].

Змінюється також і цифровізація зайнятості на рівні роботодавця, яка змінює підходи до організації праці, що вимагає впровадження автоматизації для оптиміза-

Вплив цифрової економіки на структуру зайнятості

Чинники	Рівень впливу	Наслідки	Практичний приклад
Автоматизація та роботизація	Замінює низькокваліфіковані та повторювані роботи на автоматизовані процеси	Зменшення попиту на робочі місця для низькокваліфікованих працівників, підвищення вимог до кваліфікації	Заводи Tesla використовують роботів для автоматизованого складання автомобілів
Розвиток дистанційної роботи	Створює можливість працювати з будь-якої точки світу, без необхідності фізичної присутності в офісі	Зміна місця праці, зниження витрат на утримання офісів, але й складнощі в контролі та організації робочих процесів	Microsoft, Zoom активно використовують дистанційну роботу для своїх співробітників
Гнучкі форми зайнятості	Відкриває можливості для роботи на неповний робочий день або на проєктній основі	Збільшення автономії працівників, зміни в трудових відносинах, необхідність регулювання таких форм зайнятості	Fiverr та Upwork дозволяють працювати фрілансерами на проєктній основі
Розвиток технологій фрілансу	Збільшення можливостей для зайнятості на умовах самозайнятості або на тимчасових контрактах	Ріст кількості самозайнятих осіб, відсутність стабільних соціальних гарантій для працівників	Платформи для фрілансерів, такі як Upwork, де спеціалісти працюють за контрактами
Підвищення попиту на нові професії	Створюється попит на нові спеціальності, такі як аналітики даних, програмісти, фахівці з кібербезпеки	Потрібна адаптація системи освіти до нових професій, підвищення рівня кваліфікації працівників	Аналітики даних та фахівці з кібербезпеки стають важливими фахівцями для багатьох компаній
Інтеграція цифрових платформ	Поширення онлайн-торгівлі, маркетплейсів та цифрових платформ для надання послуг і товарів	Зміни в розподілі робочих місць, збільшення числа працівників в онлайн-сервісах	Amazon і Alibaba стали провідними прикладами успіху в онлайн-торгівлі

Джерело: сформовано автором

ції виробничих процесів та підвищення ефективності. В умовах розвитку дистанційної роботи роботодавці можуть забезпечити гнучкість робочого часу та місця, що дозволяє наймати працівників з будь-якої локації. Інтеграція цифрових платформ сприяє оптимізації процесів найму, управління персоналом та взаємодії з працівниками, що знижує витрати і полегшує контроль. Крім того, цифровізація веде до змін в організаційних структурах, переходячи до більш гнучких і децентралізованих моделей управління. Це також стимулює роботодавців інвестувати у навчання та перепідготовку працівників, щоб забезпечити їх відповідність новим вимогам цифрової економіки.

На рівні роботодавця цифровізація зайнятості вимагає побудови ефективної системи управління, що дозволяє менеджменту компанії контролювати віддалене виконання завдань та процесів, здійснювати онлайн-зв'язок із співробітниками. Також стоїть завдання щодо оновлення цифрових компетенцій та професійних навичок співробітників [11].

У традиційних секторах економіки трудові відносини характеризуються чітким поділом між працівниками та роботодавцями, стабільними умовами праці, фізичною присутністю на робочому місці та визначеними робочими годинами. Трудове законодавство в таких умовах розроблялося з урахуванням фізичної праці і забезпечує регулювання через контракти, пенсійні виплати, соціальні гарантії та інші форми державного захисту. Однак із розвитком нових технологій виникають проблеми адаптації до нових форм зайнятості, таких як гнучка та дистанційна робота. Цифровізація змінила саму суть трудових відносин, оскільки зростає попит на висококваліфікованих фахівців у таких сферах, як автоматизація, штучний інтелект і хмарні сервіси. Поява фріланс-платформ, таких як Upwork або Fiverr, а також таксі-сервісів на кшталт

Uber, змінила традиційне розуміння трудових відносин, де робітники працюють за контрактами, які часто регулюються цивільними угодами, а не трудовим законодавством. Це створює нові проблеми, зокрема відсутність соціального захисту для працівників таких платформ. В результаті виникає необхідність адаптації трудового законодавства до нових реалій цифрової економіки, щоб забезпечити належний рівень соціальних гарантій.

Технології, що використовуються в цифровій економіці, мають значний вплив на структуру попиту на працівників. Наприклад, з розвитком автоматизації та роботизації втрачають актуальність низькокваліфіковані професії, що пов'язані з виконанням рутинних фізичних завдань. Водночас виникає попит на нові спеціальності, пов'язані з інформаційними технологіями, даними, штучним інтелектом та інші висококваліфіковані професії. З огляду на це, необхідно адаптувати освітні програми та системи професійної підготовки, щоб забезпечити належну підготовку робітників до вимог сучасного ринку праці.

Цифрові технології відкривають нові можливості для працевлаштування, зокрема через дистанційну роботу, що дозволяє працювати на глобальному рівні з будь-якої точки світу. Однак ця форма зайнятості не забезпечує працівникам тих самих соціальних гарантій, які надаються традиційними роботодавцями, наприклад, медичних страховок чи пенсійних виплат. Працівники платформ типу Uber або Deliveroo часто не мають доступу до основних соціальних пільг, що ставить під загрозу їх соціальну захищеність. Цей фактор вимагає перегляду та адаптації існуючої системи соціального страхування, аби вона відповідала вимогам цифрової економіки. Потрібно створити нові механізми соціального захисту, що враховують специфіку роботи фрілансерів та працівників на платформних моделях.

Висновки. Порівняльний аналіз традиційних трудових відносин і нових форм зайнятості, що виникають у результаті цифровізації, демонструє глибокі зміни в ринковій структурі праці. Цифрові технології значно трансформують спосіб організації трудових процесів, створюючи нові можливості для працевлаштування, зокрема через фріланс, дистанційну роботу та нові платформні моделі зайнятості. Водночас це створює виклики для існуючого трудового законодавства, яке було розроблене для традиційних форм праці. Необхідно адаптувати трудове законодавство до цих змін, зокрема забезпечити правовий статус фрілансерів та працівників, зайнятих на платформах, а також розробити нові механізми для контролю і захисту прав працівників у цифровій економіці.

Ці зміни вимагають перегляду системи соціального захисту, оскільки традиційні моделі соціальних гарантій не враховують нових форм зайнятості, де працівники не

завжди мають доступ до медичного страхування, пенсійних виплат та інших стандартних пільг. Тому важливо розробити нові соціальні гарантії, які відповідатимуть потребам і реаліям сучасної цифрової економіки. Прогнозуючи подальший розвиток цифрової економіки, необхідно створити нові підходи до регулювання трудових відносин, які б забезпечували ефективні соціальні гарантії для всіх працівників, незалежно від форми їх зайнятості.

Подальші дослідження повинні зосередитися на вивченні конкретних моделей регулювання цифрової зайнятості, розробці механізмів адаптації трудового законодавства до нових форм праці, а також оцінці ефективності нових соціальних гарантій, які можуть бути застосовані до фрілансерів та працівників нових платформ. Крім того, важливо дослідити вплив цифровізації на ринок праці в різних секторах економіки та на соціальні аспекти, такі як рівень зайнятості, соціальна захищеність і рівень доходів працівників у нових формах зайнятості.

Список використаної літератури:

1. Кваша О.С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 22. С. 1074–1079.
2. Черненко В., Тарасова М. Майбутнє ринку праці – можливі сценарії розвитку в умовах цифровізації. *Європейський досвід використання цифрових технологій в економіці в умовах пандемії COVID-19*: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Запорізький національний університет, 2023. С. 406–411.
3. Самойлюк М., Левченко Є. Економіка України у 2023 році: головне. Центр економічної стратегії. 2023. URL: <https://ces.org.ua/ukrainian-economy-in-2023-tracker-overview/>
4. Galyna Nazarova, Svitlana Honcharova, Oksana Achkasova, Nikita Nazarov, Alina Semenchenko, Petro Khomenko. Impact of digitalization of the economy on transformation of the labor market: opportunities and threats. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 3 (56), 459–473. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.3.56.2024.4391>
5. Азьмук Н.А. Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1(42). С. 171–179.
6. Шостак Л., Більо І., Микитюк Є. Потенціал цифровізації вітчизняного бізнес-середовища. *Економічний аналіз*. 2021. Том 31. № 1. С. 245–251. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2021.01.245>
7. Лавриненко Л.М. Цифровізація та її вплив на ринок праці і трудові відносини. *Education and science of today: intersectoral issues and development of sciences*. 2021. № 1. С. 23–24.
8. Петрова І.Л., Бараш А.Ю. Вплив цифрової економіки на трансформацію зайнятості та стратегії управління людськими ресурсами. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. Випуск 9 (279). DOI: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-279-78-86>
9. Шостак Л.В., Петріні В.А. Трудовий потенціал як рушійна сила ефективного розвитку підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 450–454. URL: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/87.pdf>
10. Лавриненко Л. Взаємодія ринку освітніх послуг та ринку праці: особливості та сучасні тенденції. *Збірник наукових праць ЛОГОС*. 2020. Випуск 45-48. DOI: <https://doi.org/10.36074/24.04.2020.v1.14>
11. Сорока О., Кучерина О. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: перспективи та ризики. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск (62). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83>

References:

1. Kvasha, O.S. (2018). Rynok pratsi v Ukraini: analiz suchasnoho stanu ta perspektyvy rozvytku [Labor market in Ukraine: analysis of the current state and prospects for development]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national problems of the economy*, vol. 22, pp. 1074–1079 [in Ukrainian].
2. Chernenko, V., Tarasova, M. (2023). Maibutnie rynku pratsi – mozhylyi stsennarii rozvytku v umovakh tsyfrovizatsii [The future of the labor market – possible scenarios of development in the context of digitalization]. *Yevropeyskyi dosvid vykorystannia tsyfrovyykh tekhnolohii v ekonomitsi v umovakh pandemii COVID-19: zbirnyk materialiv Mizhnarodnoi nauko-vo-praktychnoi internet-konferentsii*. Zaporizkyi natsionalnyi universytet, pp. 406–411 [in Ukrainian].
3. Samoiluk, M., Levchenko, Ye. (2023). Ekonomika Ukrainy u 2023 rotsi: holovne [Economy of Ukraine in 2023: the main thing]. *Tsentr ekonomichnoi stratehii*. Available at: <https://ces.org.ua/ukrainian-economy-in-2023-tracker-overview/> [in Ukrainian].
4. Galyna Nazarova, Svitlana Honcharova, Oksana Achkasova, Nikita Nazarov, Alina Semenchenko, Petro Khomenko. Impact of digitalization of the economy on transformation of the labor market: opportunities and threats. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 3 (56), 459–473. DOI: <https://doi.org/10.55643/fcaptp.3.56.2024.4391>

5. Azmuk, N.A. (2022). Transformatsiia rynku pratsi v umovakh viiny: vyklyky ta stratehii vidtvorennia robochoi syly [Transformation of the labor market in the conditions of war: challenges and strategies of labor force reproduction]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy – Bulletin of Economic Science of Ukraine*, vol. 1 (42), pp. 171–179 [in Ukrainian].
6. Shostak L., Bilo I., Mykytiuk Ye. (2021). Potentsial tsyfrovizatsii vitchyznianoho biznes-seredovyscha [The potential for digitalization of the domestic business environment]. *Ekonomichniy analiz*. Tom 31. № 1. S. 245–251. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2021.01.245> [in Ukrainian].
7. Lavrynenko, L.M. (2021). Tsyfrovizatsiia ta yii vplyv na rynek pratsi i trudovi vidnosyny [Digitalization and its impact on the labor market and labor relations]. *Education and science of today: intersectoral issues and development of sciences*, vol. 1, pp. 23–24 [in Ukrainian].
8. Petrova I.L., Barash A.Iu. (2024). Vplyv tsyfrovoy ekonomiky na transformatsiiu zainiatosti ta stratehii upravlinnia liudskymy resursamy [The impact of the digital economy on the transformation of employment and human resource management strategies]. *Aktualni problemy ekonomiky*. Vol. 9 (279). DOI: <https://doi.org/10.32752/1993-6788-2024-1-279-78-86> [in Ukrainian].
9. Shostak L.V., Petrini V.A. (2018). Trudovi potentsial yak rushiina syla efektyvnoho rozvytku pidpriemstva [Labor potential as a driving force for effective enterprise development]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*. № 21. S. 450–454. Available at: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/87.pdf> [in Ukrainian].
10. Lavrynenko, L. (2020). Vzaiemodiia rynku osvitykh posluh ta rynku pratsi: osoblyvosti ta suchasni tendentsii [Interaction between the educational services market and the labor market: features and current trends]. *Zbirnyk naukovykh prats AOHOS*. Vol. 45–48. DOI: <https://doi.org/10.36074/24.04.2020.v1.14> [in Ukrainian].
11. Soroka O., Kucheryna O. (2024). Transformatsiia zainiatosti v umovakh tsyfrovizatsii: perspektyvy ta ryzyky [Employment Transformation in the Context of Digitalization: Prospects and Risks]. *Ekonomika ta suspilstvo*. Vol. (62). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83> [in Ukrainian].

Liudmyla Shostak, PhD in Economics, Associate Professor, Lesya Ukrainka Volyn National University

Alla Suriak, PhD in Economics, Associate Professor, Lesya Ukrainka Volyn National University

DIGITALIZATION OF THE ECONOMY: IMPACT ON THE STRUCTURE OF EMPLOYMENT AND THE EVOLUTION OF LABOR RELATIONS

This article explores the impact of digitalization on employment structures and the evolution of labor relations. In the context of rapid advancements in information technologies and production automation, significant changes are occurring in the nature of work, professional skills, and the organization of work processes. Technological innovations are creating new job opportunities while simultaneously reducing the demand for traditional low-skilled professions. The study examines the trends of transitioning to remote and flexible employment, the development of online platforms, and virtual teams, highlighting the shift in the roles of employers and employees in the modern labor market. A particular focus is given to labor legislation and social guarantees in the context of digital transformations. The article also discusses the challenges faced by education systems and retraining processes due to the rise of new technologies. In addition, it emphasizes the need for legislative adaptation to the ongoing changes in the labor market. The analysis of these shifts presents an understanding of how digital technologies are reshaping the landscape of employment and labor relations, underlining the importance of both technological and social readiness to address these changes. The evolution of digital economy-driven employment models requires not only technological innovation but also a comprehensive policy framework that ensures labor market inclusivity, social protection, and equitable access to new job opportunities. The article highlights the dynamic nature of labor relations as they evolve in response to the growing prevalence of digital tools, automation, and remote work arrangements, calling for an updated approach to labor laws and workforce management. Furthermore, the impact of these changes on income distribution and job security is analyzed, pointing to the increasing necessity for social safety nets. The role of governments and private sector stakeholders in supporting this transition is also discussed. In particular, the article suggests that a collaborative effort is essential to mitigate the risks associated with job displacement and ensure the workforce is adequately prepared for the future. The findings emphasize the need for continuous adaptation of both the legal framework and workforce skills to meet the demands of the digital age, ensuring a sustainable, inclusive, and future-ready labor market.

Keywords: digitalization, economy, employment structure, labor relations, remote work, automation, online platforms, labor legislation, retraining, workforce adaptation, digital transformation.

Дата надходження до редакції: 12.04.2025 р.