

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острозька академія»
Навчально-науковий інститут міжнародних відносин та національної безпеки
Кафедра інформаційно-документних комунікацій

ЗАТВЕРДЖУЮ

на засіданні кафедри

інформаційно-документних комунікацій

(протокол № __ від _____ 2024 р.)

Завідувач кафедри _____ Ганна ОХРИМЕНКО

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

на тему:

**«Вплив цифровізації на розвиток віртуального
ринку праці в Україні»**

Виконала студентка 4 курсу, групи Інс-41
спеціальності 029 «Інформаційна, бібліотечна та архівна справа»

Панасюк Тетяна Сергіївна

Науковий керівник – канд. наук з держ. упр.,
доц. Бондар Віталій Дмитрович

Рецензент – кандидат історичних наук, доц.
Охріменко Ганна Валеріївна

Острог, 2024

Графік виконання кваліфікаційної роботи на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти

№ п/п	Види та етапи робіт	Термін виконання	Підпис наукового керівника
1	2	3	4
1	Вибір теми, закріплення її на кафедрі та визначення наукового керівника	Вересень-жовтень 2023-2024 н.р.	
2	Складання графіка роботи над темою і узгодження його з науковим керівником	Жовтень-листопад 2023-2024 н.р.	
3	Вивчення джерел, літератури, суспільних реалій, матеріалів архівів, періодичних видань; збір та узгодження фактів, даних	Листопад-грудень 2023-2024 н.р.	
4	Складання плану кваліфікаційної роботи й узгодження його з науковим керівником	Грудень 2023-2024 н.р.	
5	Формування концепції, написання вступу й теоретичного розділу роботи	Січень-лютий 2023-2024 н.р.	
6	Написання дослідницької частини кваліфікаційної роботи	Лютий-квітень 2023-2024 н.р.	
7	Завершення рукопису кваліфікаційної роботи та ознайомлення наукового керівника з її першим варіантом	Квітень-травень 2023-2024 н.р.	
8	Повне завершення кваліфікаційної роботи, оформлення її та подання на відгук наукового керівника	Травень 2024 року	
9	Подання роботи на кафедру	до 15 травня 2024 року	
10	Проведення попереднього захисту	до 18 травня 2024 року	
11	Подання рецензії на кафедру	до 12 червня 2024 року	
12	Захист кваліфікаційної роботи	19-20 червня 2024 року	

Здобувач першого (бакалаврського)

рівня вищої освіти _____ Тетяна ПАНАСЮК

Науковий керівник _____ Віталій БОНДАР

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ	9
ВІРТУАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	9
1.1. Розвиток поняття “віртуальний ринок праці” у науці.....	9
1.2. Розвиток сучасного ринку праці під впливом факторів.....	18
<i>Висновки до 1 розділу</i>	26
РОЗДІЛ 2. ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВІРТУАЛЬНОГО ТА ТРАДИЦІЙНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	28
2.1. Аналіз традиційного ринку праці в Україні	28
2.2. Аналіз віртуального ринку праці в Україні під впливом цифровізації	36
2.3. Порівняння традиційного та віртуального ринків праці.....	46
<i>Висновки до 2 розділу</i>	50
РОЗДІЛ 3. GAP-АНАЛІЗ ВІРТУАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ ЕСТОНІЇ.....	52
<i>Висновки до 3 розділу</i>	58
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	63

ВСТУП

Актуальність теми. З розвитком технологічного прогресу та формуванням інформаційного суспільства змінилося класичне бачення ринку праці. Впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в різні сфери діяльності бізнесу та працівників поглибило реконструкцію сталої системи ринку праці. Специфікою інформаційної сфери є її вплив на кожну галузь. Диджиталізація процесів та оцифрування документів стало нормою для XXI століття. Все частіше змінюється зміст і характер праці, виникають нові форми організації праці та зайнятості – фріланс, змінюються соціально-трудова відносини, виникають онлайн-офіси. Такі тенденції посилюють інтерес до теоретичного осмислення впливу цифровізації на формування нової форми ринку – віртуальної.

Уникнути впливу цифровізації, очевидно, що є неможливо, так як інформація стала невід’ємним ресурсом сучасного суспільства, що повністю змінило класичний комунікативний ланцюжок. Суб’єкти бізнес-процесів все частіше надають перевагу онлайн послугам, зайнятості та найму на роботі, що приклад – це репетиторство, фахові курси, фріланс, цілі підприємства зароджуються на онлайн платформах. Каталізатором впровадження цифрової економіки в ринок праці України стала пандемія COVID-19. В умовах ізоляції фізичної комунікації між суб’єктами господарської діяльності, освоєння віртуальних платформ стало єдиним виходом на шляху до кризи. З появою нових можливостей паралельно приходять нові загрози, як приклад – це врегулювання нових форм дистанційної діяльності та працевлаштування.

Тому важливо дослідити як цифровізація впливає на реформування класичної форми ринку та що передбачає нова, віртуальна форма для вітчизняної системи працевлаштування.

Стан наукової розробленості теми дослідження. Ще у XX ст. науковців цікавили процеси цифровізації та їх вплив на ринок праці. У своїй праці «Being Digital» Н. Негропonte заклав підґрунтя для терміна “цифровізація”.

Розвиток формування промислової цифрової революції та становлення поняття “віртуальний ринок праці” описано в працях таких закордонних вчених як: К. Шваб, що вважається розробником ідеології “четвертої промислової революції”; Д. Тапскотт, канадський вчений, що одночасно з американським дослідником Н. Негропonte запропонували поняття “Digital Economy”; Дж. Ніллес, що є автором концепції віддаленої роботи М. Пренскій, що вивів терміни “цифрові аборигени” та “цифрові іммігранти”.

Варто зауважити, що вагомий внесок у дослідження теми віртуальний ринок праці серед вітчизняних вчених було зроблено такими дослідниками: Н. Азьмук, що у низці своїх наукових доробків розглядає віртуальний ринок праці як сегмент глобального та виокремлює його суб’єкти; В. Дегтяр – у своєму підході подає тлумачення з точки зору системи відносин; А. Мейшн та В. Резнікова визначають поняття віртуального ринку подібно до попередників як систему глобального ринку праці; А. Баласинович описує як кібернетичне середовище; Е. Бутурлакiна інтерпретує з точки зору системи економічних відносин; А. Лизанець та С. Несторова визначили три важливі ознаки характерні для віртуального ринку праці: інформаційний товар, віртуальний суб’єкт та віртуальна структура.

Теоретичні основи досліджень ринку праці були закладені: А. Смітом, Д. Рікардо, Дж. Міллем, К. Максом, А. Маршаллом, Дж. Кейнсом, Дж. Стігліцом, Г. Менк’ю, Дж. Робінсоном, М. Фрідменом, Е. Фелпсом, Т. Вебленем, Дж. Данлопом, Дж. Коммонсом, Д. Гелбрейтом, Г. Стендінгом та Р. Буає та ін.

Дослідження факторів впливу на формування ринку праці описано в працях дослідників: О. Міщенко, що виокремила 3 види чинників впливу

(глобальні, локальні та інституційні); А. Савченко, Г. Пуктаєвич, О.Тіньонко, Г. Кабаченко.

Значна зацікавленість темою дослідження свідчить про її актуальність в науковому колі. Пролематика досліджена з теоретично-практичної площини є частково досліджена: недостатня кількість наукових документів, які висвітлюють формування віртуального ринку праці та його функціонування як в світі так і в Україні, відсутність уніфікованого поняття “віртуальний ринок праці”. Але розкрита специфіка впливу цифровізації на ринок праці та фактори впливу.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування віртуального ринку праці на основі аналізу факторів, що впливають на формування ринку шляхом порівняння традиційного та віртуального ринку праці в Україні.

Для реалізації мети було поставлено такі **завдання дослідження**:

- простежити специфіку розвитку терміна “віртуальний ринок праці” в науці, запропонувати власне трактування;
- розглянути концепції еволюції ринку праці;
- виокремити основні чинники впливу на формування ринку праці;
- порівняти традиційний та віртуальний ринок праці в Україні;
- визначити проблеми реалізації процесів цифровізації в Україні та шляхи вирішення.

Об’єктом дослідження є віртуальний ринок праці.

Предмет дослідження: теоретичні та практичні аспекти впливу цифровізації на розвиток віртуального ринку праці в Україні.

Методологія дослідження. Методологічна база дослідження включає в себе різні наукові методи та підходи, що були застосовані для досягнення поставленої мети. У кваліфікаційній роботі було використано порівняльний методологічний підхід під час зіставлення структури українського традиційного та віртуального ринку праці та при визначенні розривів розвитку між

цифровізацією в Україні та Естонії. Також було застосовано комплекс таких загальнонаукових методів як термінологічний аналіз – для окреслення поняття “віртуальний ринок праці”; історичний аналіз для визначення процесу становлення віртуального ринку праці; факторний аналіз – для визначення факторів впливу на ринок праці.

Було використано SWOT-аналіз щоб простежити сильні, слабкі сторони, можливості та загрози традиційного та віртуального ринку праці в Україні з точки зору працівника та роботодавця. Застосування методу GAP-аналіз дозволило продемонструвати наявні розриви в цифровізації України в порівнянні з бажаним результатом. Методом узагальнення було сформульовано висновки до кожного розділу та загальні висновки.

Наукова та практична значущість. У роботі було запропоновано власне визначення поняття “віртуальний ринок праці” на основі комплексного підходу: аналіз та порівняння трактування поняття в науковій літературі закордонних та українських науковців з урахуванням специфіки розвитку в Україні цього терміна. Віртуальний ринок праці, “цифровий ринок праці”, “електронний ринок праці” – це сегмент глобального ринку праці, що сформувався під впливом цифровізації та з розвиток інформації як ресурсу і передбачає трудові відносини між його суб’єктами: “працівником” та “роботодавцем” зі застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій для отримання “інформаційного продукту чи послуги”. У визначенні зазначені різні форми трактування “цифровий, віртуальний, електронний ринок праці”. У підході ринок праці визначається як сегмент, а не окрема незалежна одиниця ринку. Також узагальнено алгоритм роботи віртуального ринку праці та його особливості.

Було порівняно український традиційний та цифровий ринок праці з позицій роботодавця та працівника на основі сильних та слабких сторін, можливостей та загроз. Визначено основні розриви в адаптації українського

суспільства, стратегії цифровізації та розроблено алгоритм подолання проблем на основі прикладу провідної цифрової країни – Естонії.

Матеріали та результати дослідження кваліфікаційної роботи можуть бути використані державними установами для розробки та впровадження політик, спрямованих на підтримку цифровізації ринку праці та підвищення його ефективності. Отриманні дані можуть стати теоретико-методологічною базою для подальших досліджень вчених у галузі економіки, інформаційних технологій, менеджменту, маркетингу, що стосується віртуального ринку праці. Напрацювання можуть бути корисні студентам, що вивчають ринок праці та інформаційно-комунікаційні процеси, цифровізацію та розвиток інформаційних послуг.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, окремо до кожного розділу наявні висновки, також у роботі є загальні висновки усього дослідження, список використаних джерел та літератури.

У першому розділі наявні два підпункти. Підпункт 1.1 досліджує становлення поняття “віртуальний ринок праці. Підпункт 1.2 фактори впливу на формування сучасного ринку праці.

У другому розділі наявні три підпункти. Підпункт 2.1 описує структуру традиційного ринку праці та на основі SWOT-аналізу визначає переваги і недоліки зі сторони роботодавця та працівника. Підпункт 2.2 описує структуру віртуального ринку праці та на основі SWOT-аналізу визначає переваги і недоліки зі сторони роботодавця та працівника. Підпункт 2.3 порівнює традиційний та віртуальний ринок праці в Україні

У третьому розділі проаналізовано на основі GAP-аналізу проблеми сучасного віртуального ринку праці в порівнянні з Естонією та запропоновано шляхи вирішення проблем.

Апробація кваліфікаційної роботи. Результати кваліфікаційного дослідження апробовані на науково-практичному онлайн круглому столі

студентів та молодих учених «Нова інформаційна ситуація та тенденції альтернативного розвитку ЗМК в Україні» в контексті XXIX наукової викладацько-студентської конференції Дні науки в Національному університеті «Острозька академія» (16 травня 2024 р., м. Острог).

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІРТУАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Проаналізовано становлення поняття віртуальний ринок праці та особливостей його трактування, запропоновано власний підхід до розуміння поняття. Розглянуто основні чинники впливу на сучасний ринок праці та особливості його формування через призму наукової літератури.

1.1. Розвиток поняття “віртуальний ринок праці” у науці

Цифровізація економічних процесів вплинула на реформування ринкових відносин та автоматизацію праці, що в свою чергу спровокувало зміну попиту на професії та форми їх діяльності. Поширеності набувають remote work (дистанційна робота) та digital skills (цифрові навички), а в зоні ризику перебувають професії, що потребують фізичного навантаження, тобто ті, котрі можуть бути автоматизовані. Всі ці чинники є передумовою формування так званого “віртуального ринку праці” та нових цифрових форм зайнятості.

Суспільні зміни – це активний показник, що постійно впливає на ринок праці. Одним з кардинальних чинників змін є процес цифровізації. Підґрунтя для цього терміна заклав у 90-х рр. XX ст. директор Массачусетського технічного інституту Н. Негропonte. У своїй праці «Being Digital», що дослівно перекладається як “бути цифровим” автор описав процеси поступової цифровізації суспільства [32]. Висвітлення цифровізації з пункту бачення ринку описала дослідницька та консалтингова компанія, що спеціалізується на ринках інформаційних технологій Gartner, яка визначає цифровізацію як «використання цифрових технологій для зміни бізнес-моделі та надання нових можливостей для отримання доходів і створення вартості, це процес переходу до цифрового бізнесу» [14]. Це визначення не включає всі аспекти, що охоплює

процес сучасної цифровізації, однак влучно описує перспективи змін традиційної діяльності з позицій ринку праці.

Цифровізацію вважають одним з тих процесів, який докорінно перебудував класичну систему функціонування роботодавця – працівника на більш складну та розгалужену, де основним атрибутом виступає цифровий простір. Аналізуючи процес розвитку і становлення процесу цифровізації, суспільство пережило три стадії промислової революції та перебуває на порозі четвертої.

Перша революція супроводжується появою парових машин, що спровокувало перехід від звичайної ручної праці до машинної, припадає на другу половину XVIII ст.

Друга ж революція характеризується освоєнням електрики та масовим виробництвом продукції.

Третя, власне яку проживає суспільство зараз, свій початок бере в XX ст. та має назву цифрова революція. Характеризується еволюцією цифрових технологій та створенням цифрових комп'ютерів.

Четверта революція або як науковці називають “Індустрія 4.0” повністю змінила підхід до розуміння ринку праці. Вперше цей термін в науковому обміні з'явився на в 2011 р. на Міжнародній виставці високих технологій, інновацій і промислової автоматизації в Ганновері [51]. Розробником та ідеологом концепції Четвертої промислової революції вважається німецький економіст К. Шваб. Своє бачення сутності Четвертої промислової революції він виклав у книзі «Четверта промислова революція» [37]. Дослідник вважає, що цей період характеризується стиранням чітких меж між фізичними, цифровими і біологічними сферами та наділений особливо швидкою динамікою розповсюдження. За ідеями “Індустрія 4.0” відбувається переворот цінностей на ринку праці, так як з'являється новий об'єкт – штучний інтелект, а фізична праця стає збитковим явищем. Ринок потребує тих, хто може управляти новітніми технологіями, створювати нові інноваційні послуги та швидко реагувати на

динамічні зміни. Професії, що мають однотипні функції в подальшому є під загрозою заміни на автоматизовану працю.

Власне на тлі третьої та четвертої промислової революції постає новітній термін “*віртуальний ринок*”, який серед науковців немає єдиного уніфікованого значення через свою новизну та широкий спектр охоплення сфер діяльності. Часто для позначення цього терміна використовують “цифрова економіка”, “цифровий ринок”, “віртуальний ринок”, “електронний ринок” та інші значення, котрі в цій роботі будуть використовуватися як синонімічні для уникнення тавтології.

Найбільш широке значення з точки зору інтерпретації має поняття “цифрова економіка” “Digital Economy”, котре з’явилося в 1995 р. одночасно у канадського професора менеджменту Д. Тапскотта [40] з Університету Торонто, праця якого була оприлюднена в світі у 1997 році, та американського інформатика Н. Негропonte [32] і швидко набуло поширення, витіснивши на периферію економічної науки поняття: “New Economy”, “Web Economy”, “Internet Economy”, “Network Economy” і надавши цьому терміна більш конкретний зміст [35]. Цифрова економіка – це економіка, що базується на цифрових комп’ютерних технологіях та інформаційно-комунікативних технологіях, але, на відміну від інформатизації, цифрова трансформація не обмежується впровадженням інформаційних технологій, а докорінно перетворює сфери і бізнес-процеси на базі Інтернету та нових цифрових технологій.

Еволюцію цифрової економіки в свою чергу можна поділити на три етапи. **Перший етап** – початок розвитку цифрової еволюції, що припадає на 1950-ті роки. Саме тоді розпочинається старт поширення елементів диджиталізації. **Другий етап** припадає на 1990-ті рр., коли глобального поширення набуває Інтернет та мобільний зв’язок. **А третій етап**, що формується зараз – вивів світ на новий рівень розвитку. Його можна охарактеризувати цифровою валютою, платформами, онлайн-сферами зайнятості та динамічно швидкою поширеністю послуг, їх потребою на ринку

послуг. Створення цифровими технологіями абсолютно специфічного процесу праці, внесли свої зміни в усі його структурні елементи: предмет праці, засоби праці, технологію, організацію та результат праці.

Важливою ознакою нового ринку є поява покоління, що виросло в умовах диджиталізації. М. Пренскій в 2001 р. ввів обмін термін “цифрові аборигени”. Так він описує людей, котрі з самого народження мають доступ до цифрових технологій та піддаються їх впливу [35]. Виокремлення цієї групи осіб є важливою частиною дослідження ринку праці. Покоління, котре росло та розвивалося на комп’ютерних іграх, відеороликах, мало повноцінний доступ до всіх цифрових засобів, кардинально по іншому сприймає та обробляє інформацію в порівнянні до попередників, що є вагомою перевагою в цифровому суспільстві.

Інший термін, що використовує М. Пренскій позначає людей, котрі народилися до формування цифрового світу і були змушені адаптуватися до його умов. Попередники “цифрових аборигенів” або ж “цифрові іммігранти”. Їх спосіб мислення базується на традиційній системі праці і цифрові нововведення сприймаються як щось цілковито нове. Вищезазначене формує новий сегмент глобального ринку “цифровий”, де головним ресурсом взаємодії є Інтернет. Значна кількість вчених зацікавлена дослідженням теми “становлення віртуального ринку праці та його передумов”.

Наприклад у своїй науковій праці Н. Азьмук пропонує визначення цифрового ринку з погляду сегментації ринку як специфічного сегменту глобального ринку праці, на якому попит і пропозиція на трудові цифрові послуги формуються дистанційно, при цьому взаємодія його суб’єктів відбувається виключно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [4].

Суб’єктами такого ринку виступають реальні та потенційні працівники, котрі шукають, або ж уже знайшли замовлення на надання особливих трудових послуг – цифрових. Також це ще й роботодавці для яких важливий трудовий ресурс для виконання цифрових послуг.

Аналізуючи наукові доробки Н. Азьмук [3], [4], [5], [2], яка цифровий ринок праці розглядає як сегмент глобального ринку, а не окрему незалежну одиницю, який виділився з розвитком цифрових технологій та набув

динамічності на тлі цифрових платформ. Саме це стало головним атрибутом для комунікації сторони А (працівника, виконавця цифрових послуг/робіт) та сторони Б (роботодавця - замовника цифрових послуг/робіт).

Нижче в Таблиці 1.1 наведено доробки інших дослідників, що визначають поняття “віртуальний ринок праці” з точки зору чотирьох аспектів:

- як система комунікативних відносин;
- як сегмент глобального ринку;
- як кібернетичне середовище;
- як система економічних відносин.

Таблиця 1.1

Аналіз поняття “Віртуальний ринок праці”

Дефініція	Визначення	Джерело та рік	Підходи
Віртуальний ринок праці	являє собою систему відносин купівлі-продажу робочої сили між робітниками та роботодавцями у віртуальному середовищі мережі Інтернет;	В. Дегтяр - 2018 р. [10]	як система відносин
	це специфічний сегмент глобального ринку праці, на якому формуються дистанційно попит і пропозиція на трудові цифрові послуги, при цьому взаємодія його суб’єктів відбувається винятково з використанням інформаційно-комп’ютерних технологій;	А. Мейш - 2020 р. [19]	як сегмент глобального ринку праці
	це кібернетичне середовище, в якому відбуваються відносини з приводу обміну інформацією про вільні вакансії та наявну робочу силу і в якому (за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій) стикаються попит і пропозиція на працю та на робочу силу;	Б. Баласинович - 2005 р. [6]	як кібернетичне середовище
	це система економічних відносин між географічно розподіленими суб’єктами, які функціонують завдяки комунікаційним та інформаційним можливостям глобальної мережі (Інтернет), з приводу купівлі-продажу товарів та послуг, де з урахуванням ринкових сигналів цілодобово, в режимі реального часу визначається їх кінцева вартість;	Е. Бутурлакiна - 2012 р. [8]	як система економічних відносин
	це своєрідний сегмент ринку праці, що характеризується специфічним механізмом взаємодії основних суб’єктів цього ринку.	В. Резнікова - 2010 р. [23]	як сегмент ринку

Складено на основі проаналізованих джерел [10], [19], [6], [8], [23]

З аналізу Таблиці 1.1 спостерігається тенденція, що визначення “віртуального ринку праці” є складним явищем через широку сферу охоплення та має різні підходи до інтерпретації. Однак більшість вчених погоджуються з тим, що це не окремий сегмент ринку праці, а частина глобального, діяльність якого здійснюється на основі цифрових елементів та технологій.

На основі проаналізованих досліджень було сформовано власне авторське визначення терміна. Віртуальний ринок праці, “цифровий ринок праці”, “електронний ринок праці” – це сегмент глобального ринку праці, що сформувався під впливом цифровізації та з розвиток інформації як ресурсу і передбачає трудові відносини між його суб’єктами: “працівником” та “роботодавцем” зі застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій для отримання “інформаційного продукту чи послуги”.

У своїй праці А. Лизанець та С. Несторова визначили три важливі ознаки, що характерні для віртуального ринку праці, а саме:

- результатом використання робочої сили є інформаційний товар (послуга) або ж інтелектуальний продукт, котрий представлений на матеріальних носіях інформації та містить нові знання, що є результатом інтелектуальної праці;

- наявність віртуальних суб’єктів. Як уже визначала раніше Азьмук Н., суб’єктами віртуального ринку є: виконавці та замовники цифрових послуг;

- наявність віртуальної структури, тобто платформи для комунікації. Це можуть бути онлайн-платформи, рекрутингові сайти, краудфандингові платформи, групи або ж сторінки в соціальних мережах, віртуальні платформи організацій та інше [14].

Загальна схема віртуального ринку це наявність інформаційного товару чи послуги їх виконавців, замовників та платформи, що є об’єктом обміну інформацією.

Ще однією важливою характеристикою цифрового ринку є форма організації праці, а саме йдеться про гнучку зайнятість. Коли працівник виконує свою роботу в зручний для себе час та відповідно до попередньо визначених з роботодавцем дедлайнів, то такий вид роботи називають віддаленою роботою, яка дає можливість дистанціювати працівника від роботодавця. Концепцію віддаленої

роботи (remote work) обґрунтував Дж. Ніллес ще на початку 1970-х років, коли він керував першим подібним проєктом в університеті Південної Каліфорнії [33]. Сама ж реалізація цієї форми стала повноцінно можливою з розвитком технологічного прогресу, а значним каталізатором до масового поширення “віддаленої роботи” стала пандемія “COVID-19”. Коли підприємства відчули зниження попиту на продукцію у зв’язку з карантинними обмеженнями, а все більша кількість працівників зіткнулася з скороченням та втратою робочих місць - це стало причиною різкого росту цифрових послуг. Так як використання Інтернету не потребує прямої комунікації та це значно швидше з точки зору надання послуг.

Таблиця 1.2

Інші поняття, важливі для вивчення теми дослідження

<i>Поняття</i>	<i>Зміст</i>
Інформаційне суспільство	Інформаційне суспільство – це суспільство, орієнтоване на людей, відкрите для всіх і спрямоване на розвиток, в якому кожний може створювати інформацію і знання, мати до них доступ, користуватися і обмінюватися ними, даючи змогу окремим особам, громадам і народам повною мірою реалізувати свій потенціал, сприяючи своєму сталому розвитку і підвищуючи якість свого життя [9].
Інформаційна зайнятість	Це корисна і доцільна діяльність економічно активного населення за допомогою використання інформаційно-комп’ютерних технологій, результатом якої є інформаційний продукт, а сама діяльність спрямована на задоволення суспільних і особистих потреб і є економічно вигідною як для працівників, так і роботодавців [19].
Віртуальні підприємства (організації)	Такі підприємства мають мережеву, комп’ютерно-інтегровану організаційну структуру, яка об’єднує територіально розмежовані робочі місця (ланки, підрозділи) [14].
Цифровий працівник	Це особа, яка виконує трудові функції у цифровий спосіб, обіймає цифрову посаду та отримує грошову винагороду за виконання трудових функцій через цифрові платіжні системи [2].

Цифрове робоче місце	Це простір із можливістю підключення до інтернету, корпоративних та професійних мережевих ресурсів, обладнаний відповідними цифровими пристроями, які відповідають змісту і характеру цифрової трудової діяльності та є достатніми для забезпечення ефективної діяльності цифрового працівника [5].
----------------------	---

Складено на основі джерел [9], [19], [14], [2], [5]

В Таблиці 1.2 наведені терміни, необхідні для повноцінної інтерпретації поняття “віртуальний ринок праці”. Розглянувши детально їх зміст, варто зауважити, що на основі цифрового суспільства, яке сформувалося в результаті розвитку технологічного процесу та поширенню впливу мережі Інтернет розвинувся і закріпився “віртуальний ринок праці”. Вчені це пов’язують з змінною пріоритетності цінностей на ринку, а власне збільшенням попиту на “цифрові навички”. У центрі електронного ринку стоїть інформація, яку в свою чергу переробляють “цифрові працівники” на продукти/послуги необхідні для світової спільноти чи власне замовника. Саме цифровий працівник вважається одиницею цифрової зайнятості, який безпосередньо здійснює трудові функції з використанням цифрових технологій та безпосередньо з “цифрового робочого місця”.

З аналізу дослідницьких робіт Н. Азьмук для цифрового робочого місця характерні наступні ознаки:

- наявність цифрових пристроїв та підключення до віртуальної корпоративної мережі, цифрових робочих агрегаторів, платформ тощо;
- може бути стаціонарним або рухомим;
- робоче місце є підключене до світової мережі Інтернет.

Суть цифрового ринку праці розкривається через такі його 4 функції: соціальну економічну, стимулюючу та мережеву взаємодію.

Соціальна функція – дозволяє незалежно від місця проживання чи будь-яких інших особливостей працівник прирівняти умови до отримання нормального рівня доходу та власне покращення особистісного добробуту. На

практиці це діє так, що цифровий ринок не має кордонів і висококваліфікований працівник з країн, що розвиваються, наприклад Україна, може надавати послуги замовникам з розвинутих країнах. Тобто соціальна функція урівнює доступ до світового ринку.

Економічна функція – раціональний розподіл та використання праці у глобальному інформаційному просторі. За умов цифровізації з точки зору роботодавця – це глобальна економія на утриманні та розвитку працівників з умовою отримання того ж результату, а саме товару чи послуги. З точки зору працівника, немає необхідності в фізичному переміщенні до офісу та витратах на транспорт, час та суміжні потреби.

Стимулююча – збільшує попит та пропозицію, тобто в результаті отримуємо глобальну конкуренцію, котра позитивно впливає на якість продукту чи послуги. З точки зору ринку праці, конкуренція стимулює працівників до постійного саморозвитку, а роботодавців до розвитку власного бренду серед працівників.

Мережева взаємодія – функція, котра допомагає розподілити роботу між особами, що знаходяться в різних містах, країнах та навіть частинах світу за допомогою використання мережевого зв'язку для виконання спільного завдання, мети, проекту. Всі ці функції, за винятком мережевої, притаманні і для традиційного ринку праці, однак містять дещо інші властивості.

З проаналізованих даних було встановлено, що на сьогодні не існує єдиного уніфікованого поняття “віртуальний ринок праці”. Низка вчених інтерпретують цей термін з пункту бачення: як системи комунікативних відносин, як сегменту глобального ринку, як кібернетичного середовища, як системи економічних відносин. Було запропоновано власне визначення, що розглядає цифровий ринок праці як сегмент глобального ринку і є його елементом, який для свого функціонування використовує сучасні інформаційні

технології та створює нові форми комунікативної взаємодії між цифровим працівником та роботодавцем.

1.2. Розвиток сучасного ринку праці під впливом факторів

Ринок праці є складною економічною сферою, яка піддається різноманітним концептуальним підходам та постійним еволюційним змінам. Розвиток теорій і концепцій ринку праці та зайнятості пояснюється впливом різноманітних факторів, таких як зміни в економічних структурах, науково-технічний прогрес, рівень регулювання з боку держави, участь соціальних і фінансових установ, а також впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у сферу трудової зайнятості [3].

Найелементарнішим визначенням ринку праці є його інтерпретація як сукупності соціально-трудових відносин між покупцями і продавцями з приводу умов найму та використання робочої сили.

У вивченні функціонування ринку праці у економічній науці визначаються різні концепції, такі як неокласичний, кейнсіанський, монетаристський підходи, інституціоналізм та концепція гнучкого ринку [21].

Теоретичні основи досліджень ринку праці були закладені приблизно в XVIII ст. А. Смітом [25], Д. Рікардо [36] також до представників класичної школи відносять Дж. Мілля [31]. За основу цієї теорії лежить вільна конкуренція, де попит на робочу силу дорівнює пропозиції і в результаті повний баланс. Головним важелем, що забезпечує рівновагу на ринку праці є - заробітна плата. Тобто безробіття регулюється за умов підвищення матеріального стимулювання. Класики схильні вважати, що за будь-яких умов на ринку праці забезпечується повна зайнятість і це є нормою. Згідно з ідеями А. Сміта, рівень зайнятості населення визначається середньою заробітною платою, яку отримує один

працівник. А англієць Д. Рікардо в своїй праці провів аналогію між тим, що підняття заробітної плати вище прожиткового мінімуму збільшує власне попит на працю, що зумовлює зменшення винагородження за оплату праці. Загалом класична теорія характеризується залежністю попиту від рівня зарплати.

На основі класичної школи у XIX ст. сформувалися інші. Представником однієї з них є К. Макс. Рушійним важелем ринку праці дослідник вважав “робочу силу”. У своїх дослідженнях він стверджував, що у силу технологічного прогресу росте маса і вартість виробництва товарів на одного працівника. Саме це спричиняє відставання попиту на працю від темпів накопичення капіталу і дозволяє “робочій силі” формувати свою ринкову ціну. Ця теорія має назву марксистська.

Пізніше сформувалася неокласична теорія, що продовжила сутність класичної школи. Основоположником котрої прийнято вважати А. Маршалла, який в своїх дослідженнях висвітлював, що рівень зайнятості залежить від взаємодії попиту та пропозиції, і ринкова рівновага встановлюється автоматично. Попит на робочу силу виникає через попит споживачів на товари і послуги [18]. Загальними рисами неокласичної концепції є вільна конкуренція, без втручання держави в економічні процеси, а сама ринкова система автоматично саморегулюється, що можливе за умов гнучких цін та ставок заробітної плати. За умов досконалої конкуренції неокласична теорія забезпечує повну зайнятість працеспроможного суспільства, тобто тривале безробіття є неможливим.

У своїй теорії Дж. Кейнс формує новий підхід до розуміння регулювання ринку праці. Його ідеологія заснована на короткостроковій перспективі та вбачає, що “робоча сила” має фіксовану ціну. Дослідник заперечує той факт, що ринкова система автоматично саморегулюється, а вважає за необхідність втручання держави для повної зайнятості населення, тобто самої конкуренції як чинника замало. Держава може впливати на рівень зайнятості, підвищуючи

ефективний попит, знижуючи позичковий відсоток, збільшуючи інвестиції [12]. На основі кейнсіанської позиції мається на увазі, що на попит праці впливає не лише попит продукції, а й інші, не менш важливі елементи, як от: інфляція, інвестиції, сукупний попит та інше.

Неокейнсіанська теорія має на мені продовження ідей кейнсіанської теорії. Її представники: Дж. Стігліц, Г. Менк'ю, Дж. Робінсон, котрі досліджували причини недосконалості ринку праці. В одній з праць Дж. Робінсон довела, що конкуренція є однією з головних причин спаду виробництва і зайнятості. Як рішення дослідниця пропонує вдатися до державного регулювання конкуренції, що допоможе уникнути монополізації процесів. У випадку монополістичних відсони відбувається нав'язання заробітної плати на ринку, що є відносною експлуатацією "робочої сили" [24]. Головними характеристиками цієї теорії є пояснення безробіття, нездатності заробітної плати до адаптації, регулювання ринку праці.

Монетариська теорія ґрунтується на самостійному налаштуванню ринку за рахунок раціонального визначення рівня зайнятості ціновим механізмом. Представниками цієї течії є М. Фрідмен [26], Е. Фелпс [34]. Основними положеннями монетаристів стосовно ринку праці є наступні: умови функціонування ринку праці задають природний рівень безробіття; тривала та стійка рівновага попиту та пропозиції є можлива за умов природного рівня безробіття; держава не має втручатися в економічні процеси ринку, поки рівень безробіття не перевищує норму; основним засобом регулювання безробіття виступає кредитно-грошова політика.

Інституціональна ідея зосереджена на дослідженні не економічної складової ринку праці, а правових та соціальних причин незбалансованості ринку праці. Важливе значення мають профспілки та соціальні гарантії для працівників. Представниками є Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Комонс, Д. Гелбрейт. Тобто інституціоналісти вважають, що на ринок крім економічного чинника, попиту та

пропозиції, впливають умови праці, динаміка окремих галузей, демографічні групи та інші складові

Теорія гнучкого ринку праці була сформована у 1970-х рр. Г. Стендінгом [38] та Р. Буає. Ідеологія спрямована на формування різноманітних форм взаємовідносин підприємців і робітників і спрямована на раціоналізацію сукупних витрат, підвищення прибутковості і підтримка динамізму ринку праці. В основі лежить різні типи взаємодії між працівником та роботодавцем, що передбачає:

- різні форми найму працівників та регуляція форм зайнятості;
- гнучкий графік робочого часу;
- гнучкість регулювання заробітної плати;
- гнучкість в перспекті соціального захисту працівників.

Гнучкий ринок праці відходить від концепцій попередніх теорій так як важливого значення набуває форма зайнятості, а не лише попит і пропозиція.

На основі проаналізованих теорій можна сформулювати три моделі ринку: ліберальну, патерналістську, соціал-демократичну.

Ліберальна модель або американська характеризуються обмеженим втручанням держави, високою мобільністю працівників, професійне зростання здійснюється через зміну місця роботи, при потребі скорочення роботодавець звільняє надлишкових працівників.

Патерналістська або японська модель ринку передбачає гарантії найму працівника до пенсійного віку, професійне зростання відбувається за рахунок навчання в середині організації (підготовці, перепідготовці кадрів). В разі необхідності скорочення, роботодавець зменшує час роботи, а не кількість осіб.

Соціал-демократична або шведська модель ринку базується на активній державній політиці по відношенню до ринку праці, що спрямована на забезпечення якомога повнішої зайнятості та рівень однакової оплати праці незалежно від фінансового стану підприємства.

Кожна з цих моделей була сформована під певним історичним чинником та відображає національні особливості та традиції, особливості на основі яких була впроваджена. Відрізняються всі описані моделі формою державного регулювання, соціальним підходом до праці та поставленими взаємозв'язками між працівниками та роботодавцями.

Багато вчених систематично вивчають різноманітні фактори, що, крім історично відомих, мають значний вплив на динаміку формування та реформування ринку праці. У своїй статті “Закономірності формування і розвитку ринку праці в умовах трудоресильної волатильності” дослідниця О. Міщенко виокремила, що на ринок праці впливають такі види чинників як глобальні, локальні та інституційні.

До глобальних причин відносять:

- політичні – політична безпека та стабільність, зовнішньополітична стратегія, репутація політичних лідерів, корупційна складова, узгодженість між усіма гілками влади, наявність військових конфліктів, міжнародна політика;
- економічні – збільшення обсягу і поліпшення якісного складу основного капіталу, попит на продукцію, імпорту-експорт, стабільність національної валюти, податкова політика, галузева структура господарства, інфляції;
- демографічні – демографічна криза чи вибух, відтворення населення та його смертність, середньостатистична тривалість життя, статеві-вікова структура, стан здоров'я, міграційний рух;
- соціальні – соціальні інститути, соціальна структура суспільства, трудовий потенціал, рівень освіти та професійної підготовки, фінансування соціальних програм, культурна орієнтація населення;
- інноваційно-технологічні – енергоефективність виробництва, інноваційні технології, інноваційна діяльність, потенціал, культура, науково-

технічний прогрес, розвиток інтернет-технологій та застосування штучного інтелекту;

- природно-кліматичні, екологічні – географічне розташування, локально-сусідське політико-географічне положення, природно ресурсний потенціал, катаклізми, стихійні лиха, техногенні аварії, антропогенний вплив;

- трудові ресурсні – охоплює всі аспекти контролю та оптимізації процесу формування трудових ресурсів, включаючи виявлення нових можливостей, забезпечення підготовки та розвитку персоналу, управління розподілом та перерозподілом робочих сил, а також максимізацію використання існуючих ресурсів та їхнього потенціалу [20].

До інституційних чинників належить: державні, регіональні, місцеві органи влади, інститути формального права, організаційного впливу та неформального впливу.

До чинників локального характеру відносяться: прогнозування, організація, управління, мотивація, ресурси [20].

З огляду на подану класифікацію, віртуальний ринок праці є явищем, що розвивалося на основі глобального інноваційно-технологічного чинника та перетворилося на окремий сектор глобального ринку праці.

В своїй праці “Макроекономіка” А. Савченко, Г. Пуктаєвич, О.Тіньонко пропонують таку класифікацію інструментів державного регулювання:

- правові, що включають закони та підзаконні акти, які регулюють правила поведінки суб’єктів господарювання;

- адміністративні – укази, постанови та розпорядження виконавчих органів, що дозволяють, забороняють, обмежують чи нормують окремі види господарської діяльності;

- економічні – макроекономічне планування, державний бюджет, податки, ціни, заробітна плата. Тобто держава виступає суб’єктом регулювання ринку праці та чинником впливу на його розвиток [16].

У своїй дисертаційній роботі Г. Кабаченко вдало описала чинники за децю іншою схемою від О. Міщенко без поділу на глобальні, локальні та інституційні, а як одну суцільну групу з точки огляду регуляції ринку праці [11].

Соціально-економічні чинники впливу на регулювання ринку праці проявляються через економічну активність населення, що впливає на високу пропозицію на такий ресурс як “праця”. До групи цих чинників відносяться: загальні соціально-економічні умови, якість життя, умови праці, матеріальні умови та рівень соціальної захищеності.

Політико-правові чинники впливають в спосіб взаємозалежності ринку праці від державного регулювання та внутрішніх процесів в державі. Прикладом глобального впливу політичного чинника на український ринок праці є повномасштабне вторгнення, що суттєво збільшило попит на професії військового та медичного напрямку, реабілітологи, психологи, інженери та інші.

До цих чинників належать: глобальне регулювання функціонування ринку праці, нормотворча підтримка міжнародних інтеграційних процесів, взаємодія законодавчої і виконавчої гілок влади, державне управління і соціально-трудова права та гарантії, фінансова, кредитна, податкова, антимонопольна, зовнішньоекономічна та соціальна політики держави.

Виробничий чинник впливає на регулювання ринку праці через структурні аспекти економіки, її еволюцію та розвиток, а також через інноваційні процеси, що відбуваються на підприємствах. Цей вплив проявляється у рівні технічного та технологічного прогресу, система технічної складності виробництва, ступені адаптації нових технологій, формуванні попиту на працівників різного рівня кваліфікації, потребі у додатковій робочій силі, необхідності в спеціалістах з актуальними знаннями, а також у працівниках для заміщення та оновлення кадрового складу.

Інституційні чинники впливають на умови, права та гарантії зайнятості населення на ринку праці, систему працевлаштування, соціальний захист населення через регулювання діяльності соціальних інститутів.

Науково-технологічні чинники впливу на регулювання ринку праці виявляються у швидкому темпі розвитку науково-технічного прогресу та інформатизації економіки. У класичній світовій економічній моделі змінюється технологія виробництва, зростає частка інформаційних ресурсів та послуг, виявлено високий вплив штучного інтелекту, з'являються нові альтернативні форми зайнятості та взаємовідносин між роботодавцем та працівником. Готовність до інновацій, ініціативної, творчої праці, бажання підвищувати професійно-освітній рівень пріоритетні характеристики сучасного працівника [11].

Саме в умовах науково-технологічного чинника розвинувся окремий сектор, що серед науковців відомий під поняттям “цифровий ринок праці”, “віртуальний ринок праці”, “електронний ринок праці” також зустрічаються інші значення. На відміну від класичного ринку, віртуальний ринок праці характеризується такими ознаками: результатом використання робочої сили є інформаційний товар або інтелектуальний продукт, тобто представлена на матеріальних носіях інформація, яка містить нове знання, що є результатом інтелектуальної творчої праці; наявність віртуальних суб'єктів, до яких слід віднести замовників послуг – роботодавця та їх виконавців – працівник; наявність віртуальної інфраструктури; віртуальна платформа для взаємодії клієнта та виконавця.

Український ринок праці представлений тяжкою системою регулювання, що подібно припадає під всі вище проаналізовані чинники. Глобальною проблемою є міграція робочої сили, що посилилася у зв'язку з військовими діями на території України. Це породжує наступні проблеми такі як зменшення грошового потоку, знецінення гривні як валюти, мінімальні заробітні плати через

високий рівень інфляцій та брак професійних кадрів. За экс-міністра економіки Тимофія Милованова з моменту російського вторгнення в Україні скоротилася чисельність працездатного населення на 39, 2%, тобто 12, 5 млн [47].

Розв'язанням цієї проблеми є розвиток віртуального ринку та цифрових платформ, так як їх першочерговою перевагою є дистанційний формат зайнятості. Тобто ті, хто перебувають за кордоном можуть надавати послуги онлайн чи працювати у віртуальних офісах українських підприємств.

Висновки до 1 розділу

У науці немає єдиного уніфікованого поняття “віртуальний ринок праці”, тому низка вчених пропонують свої аспекти трактування: як системи комунікативних відносин, як сегмент глобального ринку, як кібернетичне середовище, як система економічних відносин. Згідно з дослідженнями можна узагальнити, що цифровий ринок праці – це сегмент глобального ринку праці, який утворився в результаті цифрового процесу і є невід'ємною частиною сучасних трудових відносин, де працівник та роботодавець комунікують між собою за допомогою онлайн-платформ та технологічного обладнання для отримання цифрових послуг/товарів, весь процес взаємодії перебігає в віртуальному середовищі від створення пропозиції до її реалізації та оплати праці. Суб'єктами цифрового ринку є роботодавці та цифрові працівники. Цифровому ринку праці притаманні 4 функції: соціальна економічна, стимулююча та мережева взаємодія.

Формування та регулювання сучасного ринку праці висвітлено в таких концепціях: класичній, неокласична, кейнсіанська, монетаристський підходи, інституціоналізм, теорія та концепція гнучкого ринку. Окремо вирізняють моделі ринку: ліберальну, патерналістська, соціал-демократична. Серед вчених ведеться активний дискурс щодо чинників впливу на регулювання ринку праці,

однак узагальнюючи можна виокремити наступні: соціально-економічні, політико-правові, виробничі, інституційні, науково-технічні. Власне на основі останнього чинника сформувався та розвинувся віртуальний ринок праці як сегмент глобального ринку праці.

РОЗДІЛ 2

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВІРТУАЛЬНОГО ТА ТРАДИЦІЙНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У розділі розглянуто систему традиційного та віртуального ринку праці в Україні. На основі SWOT-аналізу простежено основні переваги, слабкі сторони, можливості та недоліки зі сторони працівника та роботодавця. Співставлено характеристики двох ринків та обґрунтовано їх переваги.

2.1. Аналіз традиційного ринку праці в Україні

Аналіз традиційного ринку праці на основі використання SWOT-аналізу для виявлення сильних, слабких сторін та можливостей, загроз за останні 5 років його функціонування в Україні.

Ринок праці є своєрідною похідною від соціально-економічних відносин, що відображають рівень розвитку суспільства і досягнутий в цей період баланс інтересів між підприємцями, працівниками і державою.

Суб'єктами ринку праці є всі учасники, які взаємодіють на цьому ринку та створюють попит і пропозицію робочої сили. Власне це: роботодавці, якими виступають підприємства, компанії, державні установи, неприбуткові організації, малі та середні підприємства; працівники – фізичні особи та самозайняті особи; посередницькі організації – агентства, що займаються працевлаштуванням; освітні заклади, що надають освітні послуги з отримання спеціальної освіти чи підвищення кваліфікаційних навичок; асоціації працівників та профспілки.

Об'єктами ринку робочої сили є якість праці та умови найму на роботу. До умов найму відносять: заробітну плату, робочий час, соціальне забезпечення, трудові права, охорона праці. До якості праці: рівень освіти працівників, професійні підготовка, досвід роботи, технічні навички, мотивація праці, ефективність роботи, професійний розвиток.

Заробітна плата станом на написання цієї кваліфікаційної роботи в Україні є наступною. Відповідно до статті 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» з 01.04.2024 розмір мінімальна заробітна плата у місячному розмірі становить 8 000 грн, у погодинному розмірі – 48 гривень. Для порівняння в Європі місячна мінімальна заробітна плата варіюється від 399 євро до 2 387 євро [42]. А середня погодинна ставка становить 29,1 євро для Європи [41].

Законодавством України передбачено, що робочий час в тиждень не може перевищувати 40 годин. Однак у зв'язку з військовими діями на території України 15 березня 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Основними категоріями, що визначають ефективність ринку праці є: економічно активне населення; економічно неактивне населення; безробітні та зайняті.

До економічно активного населення відносять жінок та чоловіком віком від 15 до 70 років, що створюють пропозицію на ринку праці. В Україні економічно активними є близько 11,7 млн. осіб, з яких працюють орієнтовно до 9,3 млн та ще 16,8 неактивне населення до якого відносять дітей та пенсіонерів. Ще майже 2,7 млн є безробітними. Такі дані озвучили експерти Українського інституту майбутнього (UIF) [44].

Наступний важливий чинник, що визначає ефективність ринку праці – рівень безробіття. В Україні ще до російського вторгнення, за даними Державної служби зайнятості, цей показник становив 10%, що для порівняння на 3% вищий ніж в країнах Європейського союзу. За даними Національного банку України, рівень безробіття в країні, через повномасштабне військове вторгнення російської федерації, сягнув 35% [17]. Тобто у перші місяці війни українцями було втрачено приблизно третину робочих місць. За даними експертів Міжнародної організації праці станом на 2022 р. ситуація покращилася до 15,5%

рівня безробіття [43]. Згідно з проведеним опитуванням групи Рейтинг, внаслідок бойових дій у середньому по країні залишилися без роботи 53% працездатного населення, а на сході України цей показник сягає 74% [22].

Подальший етап аналізу ринку це вивчення актуальних професій, що панують на ринку та попиту і пропозиції. Згідно з даними дослідження, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова з 28 вересня до 4 жовтня 2023 року, зафіксовано найбільшу кількість українців, що працюють в сфері торгівлі (16,7% загалом – 11,4% чоловіків і 21,8% жінок), сільському господарстві (9,9% – 13,4% і 6,5% відповідно) й освіті (9,7% – 4,2% і 15,3% відповідно), 16,5% чоловіків зайняті в будівництві, 11,4% – на транспорті й 12,1% жінок – в охороні здоров'я [46]. Попит на вакансії у сфері торгівлі зумовлений економічним попитом на продукцію цієї галузі. Загальний акцент полягає на логістиці, освітніх та медичних послугах, сільському господарстві.

Області з найбільшою кількістю вакансій у вересні та серпні проти минулого року

Результати дослідження Work.ua



Рис. 2.1 Області з найбільшою кількістю вакансій у вересні та серпні 2022-2023 рр.

Джерело: [55]

На Рис. 2.1 зображений графік областей з найбільшою кількістю вакансій у вересні та серпні 2022 та 2023 років на основі аналітичної інформації Work.ua.

Найбільше роботодавці пропонують роботу в:

- Київській області (34 574 пропозиції);
- Дніпропетровській області (10 153 пропозицій);
- Львівській області (9 994 пропозиції);
- Одеській області (7 092 пропозиції);
- Харківській області (3 852 пропозиції).

Такий розподіл попиту на вакансії пов'язаний з кількістю населення в містах, можливостями та розвитком різних галузей. Наступний рисунок описує попит на професії ринку праці в Україні.



Рис. 2.2 Десять категорій з найбільшим п приростом вакансій у вересні проти серпня.

Джерело: [55]

З Рис. 2.2 помітно, що зросла кількість вакансій на 8% на професії у сфері ЗМІ та логістики; на 5% у сфері маркетингу; робочі спеціальності, бухгалтерія, готельно-ресторанна справа, транспорт, сфера обслуговування та дизайн на 4%,

будівництво на 3%. Це свідчить про нестачу фахівців з описаних вище сфер, що характеризується низьким рівнем оплати праці та високою міграцією населення за кордон, де оплата відповідних професій є вищою, але водночас це показує можливості, що є охоплені ринком праці.

Для цілісного аналізу традиційного ринку праці в Україні було обрано метод SWOT-аналізу. Стратегія аналізу є наступною: визначити сильні та слабкі сторони традиційного ринку праці на основі двох ключових суб'єктів ринку: працівник, роботодавець.

Таблиця 2.1

SWOT-аналіз традиційного ринку праці (працівник)	
Сильні сторони	Слабкі сторони
- стабільність зайнятості (гарантія постійного місця роботи); - пряма комунікація; - захист трудових прав; - традиційні принципи роботи; - регульована оплата праці; - соціальний захист та пільги; - чітко визначена структура роботи; - стабільний графік; - мотивація зі сторони роботодавця.	- нерівноцінний доступ до можливостей; - географічне обмеження; - фіксований графік, відсутність гнучкості; - взаємозалежність суб'єктів один від одного; - контроль; - обмежена можливість до навчання та професійного розвитку; - додаткові витрати на доїзд та утримання (обід, відповідний одяг та інше).
Можливості	Загрози
- соціальні гарантії - стаж та пенсійні внески, медичне страхування; - кар'єрний ріст; - колективний захист; - визнання суспільством.	- автоматизація процесів; - економічна, політична нестабільність; - законодавчі зміни; - суб'єктивні фактори (ейджизм, гендерна дискримінація) - висока конкуренція.

Джерело: авторська розробка на основі проаналізованих джерел [11], [10], [2], [5]

На основі матеріалу Таблиці 2.1, де описано традиційний ринок праці з точки зору працівника. Сильними сторонами є: стабільність праці – гарантія в постійному місці роботи; соціальний та трудовий захист – тобто відповідно до професії медичне страхування, пільги, лікарняні та інше; традиційність структури, чітко визначені обов'язки та постійний графік, для людей старшого віку окреслені рамки є перевагою працевлаштування, а серед молоді цінується гнучка структура та адаптивність до змін; регульована оплата праці з визначеними преміальними, стабільною виплатою, пільговими надбавками та іншим; частина колективу – важлива ознака для екстравертів, котрі потребують соціалізації як процесу особистісного мотивування; приналежність до організації та її структури.

Зі слабких сторін варто відзначити нерівноцінний доступ до працевлаштування, тобто мешканці сіл мають менші можливості працевлаштування ніж мешканці міст; географічні обмеження – залежність від потенційного місця роботи; додаткові витрати на доїзд до роботи, утримання та відповідність певним кодексам праці; обмежена можливість до навчання, професійного росту у зв'язку з однотипним виконанням поставлених задач, що переважно не потребує вдосконалення навичок чи перекваліфікації; взаємозалежність суб'єктів один від одного – штат працівників це цілісна система в котрій є власний ланцюг комунікації, лідери, конфлікти та командна робота для досягнення поставлених задач.

З можливостей виокремлено кар'єрне зростання в середині організації, тобто можливість заміщення вищої за рангом вакансії; соціальний захист, пенсійні внески організацією, що забезпечують у майбутньому пенсійні виплати та врахування пільг компанії для працівників; колективний захист – йдеться про можливість бути частиною команди, колективу та про розподіл відповідальності, підтримку з робочих питань.

Серед загроз актуально згадати за автоматизацію процесів під впливом цифровізації значної кількості процесів, що власне може призвести до ризику звільнення; економічні і політичні зміни передбачають інфляцію, кризу, зміну

структури ринкових взаємовідносин, що в результаті може призвести до скорочення штату працівників; законодавчі зміни – мобілізація чоловіків та жінок за воєнного стану; суб’єктивні фактори – ейджизм – дискримінація осіб за віком, гендерний фактор при наймі на роботу, бюрократія, особистісний фактор та інше.

Таблиця 2.2

SWOT-аналіз традиційного ринку праці (роботодавець)	
Сильні сторони	Слабкі сторони
- управління та контроль за виконанням процесів; - формування організаційної структури підприємства; - сильний вплив бренду роботодавця; - захищеність внутрішніх даних організації; - менша плинність кадрів.	- витрати на утримання працівників; - географічне обмеження для залучення працівників; - проблема впровадження інновацій; - відсутність гнучкої системи організації.
Можливості	Загрози
- навчання та інвестиції в працівників; - оптимізація процесів, вдосконалення структури; - розширення охоплення частки ринку; - конкурентоспроможність.	- економічна і політична нестабільність; - зміни в трудовому законодавстві; - технологічні зміни; - конкуренція.

Джерело: авторська розробка на основі проаналізованих джерел [11], [10], [2], [5]

З огляду на дані наведені в Таблиці 2.2 роботодавець на традиційному ринку має сильніший бренд та меншу плинність кадрів – стабільність.

Сильними сторонами є: захищеність внутрішньої інформації організації так як доступ до неї мають лише відповідні особи; вплив бренду роботодавця на

працівників, що обирають потенційне місце роботи; плинність працівників - є значно меншою за умов офіційного працевлаштування в порівнянні до самозайнятості; управління та контроль за виконанням процесів - можливість перевірки стану готовності виконання поставленої задачі та вчасно внести корективи; формування організаційної структури підприємства є значною перевагою традиційного ринку праці, так як має особистісний вплив на працівників, що слугує додатковою мотивацією та сарафани радіо (безкоштовний метод для залучення працівників).

Слабкими сторонами виступає географічне обмеження, що зменшує коло вибору відповідно кваліфікованих працівників на обрану посаду та в свою чергу підвищується попит на цінних працівників, що поводить конкуренцію; витрати на утримання працівників, умов праці та оплати офісів/приміщень; проблема впровадження інновацій, що пов'язана з стабільністю та однотипним процесуальним шаблоном дій в організації, за таких умов інновація сприймається працівниками як "ворог"; гнучкість організації - складне явище за умов чітких правил притаманних традиційному ринку праці.

Можливості для роботодавця характеризуються інвестиціями в працівників і їх навчання, що окупається за рахунок низької плинності кадрів та підвищує ефективність праці; оптимізація процесів передбачає - вдосконалення виконання процесів за рахунок покращення комунікації, зворотного зв'язку, контролю та інших функцій; розширення охоплення частки ринку - збільшення кількості клієнтів, вироблення продукції чи надання послуг; конкурентоспроможність - розвиток та просування бренду роботодавця для залучення працівників.

Загрози зумовлені економічною кризою та скороченням витрат, політичними змінами, що впливають на транспортування/попит продукції чи послуги; технологічні зміни, що вимагають постійного оновлення обладнання та впровадження технологічних трендів; висока конкуренція.

Загалом традиційний ринок праці в Україні представлений суб'єктами: працівник, роботодавець, посередницькі організації та освітні заклади; об'єктами:

якість праці та умови найму. До економічно активного населення відносять осіб віком від 17 до 70 років, в Україні їх кількість становить 11,7 млн. Проблемою ринку праці є високий рівень безробіття, що зріс з початком війни в Україні. Найбільша кількість українців працюють в сфері торгівлі, сільського господарства, освіти, транспорті, охороні здоров'я. З точки зору працівника традиційний ринок праці виступає як місце роботи з стабільністю, вчасною оплатою та соціальними гарантіями, однак без гнучкого графіку, з постійним контролем, додатковими витратами на доїзд, харчування. Роботодавець вбачає низьку плинність кадрів, можливість попереднього контролю та створення організаційної структури, захищеність внутрішніх даних, а з іншої сторони це - високі витрати на утримання працівників, проблема впровадження інновацій, географічне обмеження до залучення цінних працівників.

2.2. Аналіз віртуального ринку праці в Україні під впливом цифровізації

Характеристика віртуального ринку праці в Україні та форм праці, що існують за умов цифрової форми провадження ринку праці. На основі SWOT-аналізу визначення сильних, слабких сторін та можливостей, загроз функціонування віртуального ринку праці в Україні.

На тлі впливу цифровізації та впровадження технологій на всіх рівнях бізнес-процесів в Україні сформувався віртуальний ринок праці. За результати всеукраїнського опитування, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології, станом на 2024 р. кількість українців, які щоденно користуються інтернетом сягає 80%, що демонструє актуальність розвитку цифрових послуг. Україна посідає 12 місце з 90 країн за Індексом цифрового інтелекту GSMA за даними 2020 р. за критерієм готовності до користування мобільним зв'язком в країні [50]. За наявністю цифрових навичок згідно з Індексом електронної комерції бізнесу для споживача Україна посідає 52 місце.

Віртуальний ринок праці представлений новими способами організації праці, які спрямовані на зменшення витрат виробництва та підвищення рівня ефективності праці. Розвиток цифрових технологій дозволяє залучати для вирішення завдання більшу кількість фахівців із різних місць. Це зумовило поширення нестандартних форм зайнятості. Найбільш поширеними формами та видами нестандартної зайнятості є:

- **неповна зайнятість.** В Законі України «Про зайнятість населення» термін «неповна зайнятість» визначається як «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» [1, ст. 1].
- **надзайнятість** – це зайнятість із тривалістю робочого часу понад нормативне значення, яке встановлено законодавством країни.
- **тимчасова робота** – це робота на умовах контракту з обмеженим терміном дії або за обсягом виконання робіт.
- **термінова, короткострокова, сезонна, тимчасова агентська** – полягає у використанні компаніями зовнішніх працівників фірм-провайдерів. Видами короткострокової зайнятості є аутстафінг і лізинг. Аутстафінг – це залучення підприємством на час виконання певного обсягу робіт позаштатних співробітників, які мають відповідні професійні навички. Лізинг – послуга, що полягає у наймі працівників через агентство тимчасової зайнятості.
- **неформальна зайнятість** - охоплює самозайнятих працівників, які працюють без державної реєстрації.
- **дистанційна** – робота вдома, позаштатна віддалена, мобільна, телеробота.
- **цифрова зайнятість** – це зайнятість з застосуванням цифрових технологій, результатом якої є інформаційний продукт.
- **самозайнятість** – це фізичні особи, включаючи підприємців, які самостійно забезпечують себе роботою і здійснюють незалежну професійну діяльність з метою отримання доходу [5].

Суб'єктами цифрового ринку праці виступає працівник, що надає цифрові послуги та роботодавець, що є замовником цих послуг. Найпопулярнішою формою зайнятості, що характеризує цифровий ринок праці є електронний фріланс. Е-лансер – це незалежний працівник, який самостійно шукає замовлення, може одночасно працювати на кілька фірм і при цьому роботу виконує дистанційно з використанням цифрових технологій на основі самозайнятості. Фріланс є найбільш популярним серед молоді, це обґрунтовується статистикою, що середній вік фрілансерів в світі становить 35 років, а в Україні – 26 років [13].

З поширенням фрілансу в Україні з'явилися наступні потужні інтернет-майданчики для пошуку роботи на умовах фрілансу. Найпопулярнішими в Україні є веб-сервіси Freelancehunt.com, Freelance.ua, Weblancer.net та Kabanchik.ua.

Біржа фрілансу [Freelancehunt](http://Freelancehunt.com) – онлайн-сервіс для співпраці замовників та спеціалістів [49]. Алгоритм співпраці відбувається за принципом: поставити завдання, виконати роботу, оплатити. Тобто замовник розміщує проєкт, де описує завдання та бажаний результат, а фрілансери надсилають свою заявку на його виконання. Комісія сервісу становить 9% від замовлення. Характеристики програми: зручний інтерфейс для використання, наявна система рейтингування, гарантія безпеки та широкий спектр спеціалізацій.

Біржа Freelance.ua працює за схожим принципом як і попередня біржа: розміщення оголошення замовником та заявка на оформлення замовлення фрілансером [48]. Комісія сервісу становить 7,5% від вартості замовлення і оплачується замовником. Переваги: гнучке оформлення портфолію, проста і швидка реєстрація, зрозумілий інтерфейс, сортування завдань за спеціалізацією. Недоліки: наявність рейтингування, що обмежує можливості для фрілансерів початківців та велика конкуренція.

Weblancer.net – один з найперших майданчиків, який почав працювати ще в 2003 р. і налічує 2 млн користувачів [54]. Працює за принципом ринкової біржі. Після реєстрації та заповнення профілю фрілансеру надається 50 безплатних

заявок, далі необхідно купувати або активувати тарифний план. Для деяких категорій замовлень також потрібно сплачувати комісію за розміщення - 5%. Переваги: охоплення великої кількості аудиторії, система безпечних переказів платежів, проста реєстрація, низька комісія. Недоліки: наявність платних заявок, висока конкуренція.

Kabanchik.ua майданчик, що не схожий до попередніх веб-порталів [52]. У його початковій ідеї було розміщення оголошень в інтернеті “дошка швидких вакансій”, наразі це переросло в значну кількість фріланс замовлень. Алгоритм співпраці: замовник залишає опис завдання з описом конкретних вимог - виконавець залишає своє замовлення, яке підтверджує чи відхиляє замовник - безпосередньо виконання поставленої задачі - оцінка. Комісія для фрілансерів залежить від категорії робіт. На сайті представлено понад 3,78 млн замовлень і більш ніж 2 млн відгуків. Переваги: великий спектр послуг, гарантія безпеки, зручний інтерфейс. Недоліки: складна реєстрація, що вимагає підтвердження документів.

В Україні кількість фрілансерів значно зросла у порівнянні до попередніх років, що обумовлено політичною ситуацією в країні та нестабільністю стандартної форми зайнятості, все більше надають перевагу самозайнятості. У сфері фрілансу в Україні спостерігається високий попит на спеціалістів з наступних галузей:

- дизайнери – створення об’єктів, макетів сайтів інформаційного чи комерційного характеру з художнім наповненням;
- верстальники веб-сайтів – верстка шаблонів сайтів під стандартні стаціонарні монітори та екрани мобільних пристроїв;
- ІТ-спеціалісти – фахівці у сфері обслуговування інформаційних технологій, програмування;
- копірайтинг – написання текстів, розробка слоганів, підготовка рекламних текстів, прес-релізів, постів для соціальних мереж;

- репетиторство – особливо актуальне онлайн-репетиторство у зв'язку з значною міграцією населення за кордон, де навчання проводиться іншими мовами.

За проведеним опитуванням Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана за ініціативи Huawei в рамках дослідження «Цифрова економіка: вплив ІКТ на людський капітал та формування компетентностей майбутнього» було опитано 1181 особу з різних регіонів України в період часу з листопада 2020 р. по лютий 2021 р. Результати показали, що позитивні наслідки від розвитку ІКТ в Україні особисто для себе, економіки, суспільства очікують 84% жінок та 74, 5% чоловіків. Високий показник демонструє готовність населення України до впровадження та регулювання інформаційно-комунікаційних технологій [27].

За опитуванням найбільший попит у сфері цифрових послуг серед жінок спостерігається на фахівця з кібербезпеки – 72,4 а найменший на експерта зі створення цифрових двійників – 36%. Серед чоловіків найбільший попит на фахівця з кібербезпеки – 71,7, а найменший на куратора з особистих даних – 36,8%.

Серед факторів впливу на розвиток ІКТ з точки зору працівників серед респондентів отримано наступну статистику:

- поява нових форм зайнятості: жінки – 62,7%, чоловіки – 50%;
- можливості гнучкого графіка роботи: жінки – 62,5%, чоловіки – 48,8%;
- формування нових цифрових навичок: жінки – 62,5, чоловіки – 49,2%.

З погляду рівня цифровізації серед опитаних наразі найбільш диджиталізованими є такі сектори економіки України: інформація та телекомунікації (68,6%), оптова та роздрібна торгівля (65,9%), фінансова та страхова діяльність (58,7%), креативні індустрії (57%), транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (54%). Ця статистика

демонструє, що в Україні стрімко розвивається віртуальний ринок та зростає попит на цифрових працівників, тому серед респондентів було проведено опитування на галузі з високим потенціалом цифрової трансформації. В результаті: охорона здоров'я і надання соціальної допомоги (60,5%), добувна промисловість і розроблення кар'єрів (59,6%), каналізація, поводження із відходами (58,9%), державне управління й оборона (58%), переробна промисловість (58%).

Крім того в Україні стрімко розповсюджується використання різних цифрових платформ для пошуку роботи. Цифрові платформи, які використовуються в Україні для віддаленого працевлаштування: LinkedIn, Work.ua, Jooble, Rabota.ua, OLX.ua.

Детальніше охарактеризуємо сайт Work.ua [55], що містить велику кількість вакансій з різних сфер. Надаються пропозиції відносно стажування та практики для отримання досвіду. Користувачі можуть ознайомлюватися з пропозиціями роботи та критеріями, що вимагаються та подавати своє резюме. Ще один популярний та зручний для українців сайт, який доступний в будь-який момент, Work.ua. Він містить велику кількість вакансій з різних сфер. На ресурсі можна знайти й пропозиції стосовно стажування чи практики, що надасть досвід. Сайт надає можливість знайти роботу або працівників для свого бізнесу за максимально простою структурою. Після реєстрації користувач буде отримувати пропозиції відповідно до свого запиту. Платформа також надає статистичні дані про попит на професії, аналіз заробітної плати відповідно до регіону та сфери, актуальні тренди на ринку та інше.

З метою простежити структуру та перспективи віртуального ринку праці було використано метод SWOT-аналізу, який був побудований в двох векторах: з точки зору працівника і з точки зору роботодавця. За допомогою співставлення сильних, слабких сторін та можливостей, загроз виявити основні елементи розвитку цифрового ринку праці.

Таблиця 2.3

SWOT-аналіз віртуально ринку праці (працівник)	
Сильні сторони	Слабкі сторони
- гнучкий графік; - доступ до глобального ринку праці; - різні типи завдань; - високий рівень мотивації та самореалізації; - зниження витрат на доїзд до праці та інше; - незалежність від постійного місця праці; - менший контроль виконання; - відсутність вікового обмеження; - робота на себе.	- відсутність живої взаємодії з суб'єктами; - самотійний пошук замовлень; - високий рівень відповідальності за результати і дедлайни виконання; - нестабільна зайнятість; - відсутність соціального пакету; - постійне навчання та вдосконалення для підтримання конкурентоспроможності.
Можливості	Загрози
- вихід на глобальний ринок праці; - перспективи розвитку цифрової індустрії; - саморозвиток та освоєння нових навичок; - створення особистого бренду.	- залежність від технологій; - ризик не оплати праці; - відсутність законодавчого регулювання (трудові угоди, контракти); - ізоляція від суспільства; - кібербезпека.

Джерело: авторська розробка на основі проаналізованих джерел [3], [5], [21], [27].

У таблиці 2.3 описано які сильні, слабкі сторони, загрози та можливості, що вбачає працівник у віртуальному ринку праці. З сильних сторін варто навести головну перевагу - це гнучкий графік за котрого працівник контролює самотійно кількість робочих годин на тиждень і період виконання завдання, що дозволяє поєднувати декілька робіт/проектів одночасно. Цифровий ринок відкриває доступ для працівників до глобального ринку праці та співпраці з іншими країнами при цьому без необхідності фізичної присутності. Наступне -

виконання не однотипних завдань, постійний розвиток та отримання досвіду з різних сфер, що є мотивацією до самореалізації та постійного вдосконалення своїх професійних навичок. Віртуальний ринок характеризується віртуальним місцем праці, тобто працівник може працювати будь-де, де є необхідні технологічні ресурси – економія на доїзді до місця роботи та не має обмежень в дрес-кодів чи спеціальним вимогам організації. “Робота на себе” характеризується тим, що працівник не виступає суб’єктом, що підпорядковується роботодавцю, а є окремою одиницею ієрархії “партнером”, де всі умови співпраці обговорюються “на рівних”. Працівник не є прив’язаний до місця роботи і може одночасно працювати в різних компаніях, географічних точках та в різних сферах діяльності. Інший фактор – це контроль, зі сторони роботодавця, працівник отримує завдання, строки виконання та необхідні примітки до впровадження, без постійного узгодження дій з замовником, часто додаткові правки оплачуються окремо.

Серед недоліків: відсутність живої комунікації між працівником, роботодавцем, командою за її наявності, брак соціалізації. Окрема проблема цифрового ринку це самостійний пошук замовлень, що потребує додаткового часу та створює труднощі для працівників на початковому етапі адаптації до цифрового ринку. Наступний чинник – нестабільна зайнятість, тобто цифровий ринок не надає гарантію постійної і стабільної зайнятості, що становить високий економічний ризик. Відсутність соціально захисту, оплачуваних відпусток, вихідних, лікарняних, соціальних внесків та інше. Ринок цифрових послуг є динамічним явищем, що вимагає від “цифрового працівника” постійного вдосконалення та розвитку своїх навичок з метою конкурентоспроможності з іншими його учасниками.

Водночас нова форма ринку характеризується високим спектром можливостей: вихід на глобальний ринок і співпраця з іноземними компаніями; розвиток цифрових технологій створює попит на вакансії та зріст оплати праці; освоєння нових навичок та створення власних цифрових ініціатив і формування

власного бренду “цифрового працівника”, що докорінно змінює підхід до інтерпретування і функціонування “робочої сили”.

Серед ризиків зменшується вплив економічної кризи, інфляції та політичної ситуації, однак висока залежність від розвитку та впровадження цифрових послуг на ринку. Ризик не оплати праці роботодавцем, слабе державне регулювання функціонування цифрової зайнятості. Така форма цифрової зайнятості передбачає певну ізольованість зі суспільством та небезпеку використання особистих даних.

Таблиця 2.4

SWOT-аналіз віртуально ринку праці (роботодавець)	
Сильні сторони	Слабкі сторони
- відсутній географічний вплив на відбір кандидатів; - економія коштів на утримання працівників та оренду офісу; - не потрібно офіційно працевлаштовувати працівника; - економія часу; - гнучкість в залученні працівників. -	- обмежений контроль виконання праці; - обмеженість в комунікації; - різні погляди на виконання завдання; - не зацікавленість працівника в розвитку організації, відсутність спільної мети; - авторство праці лишається за “цифровим працівником”.
Можливості	Загрози
- розширення ринку; - використання інновацій та впровадження їх в організацію; - залучення працівників за кордону; - створення цифрового бренду організації.	- зникнення працівника після оплати виконання праці; - не виконання проекту/завдання/замовлення; - витічка даних, злиття конкурентів, незахищеність даних; - технологічні ризики.

Джерело: авторська розробка на основі проаналізованих джерел [3], [5], [21], [27].

В таблиці 2.4 описано які сильні, слабкі сторони, загрози та можливості, що вбачає роботодавець у віртуальному ринку праці. З переваг: відсутність потреби в фізичній присутності працівника, що передбачає вибір кандидатів з різних регіонів, країн без географічних кордонів; економія коштів на утримання офісу та облаштування відповідних умов праці, технологічного забезпечення працівника, тобто роботодавець платить безпосередньо за виконання поставленого ним завдання; працівник не працевлаштовує працівника до свого штату, а співпрацює з ним і переважно працівники працюють за формою “самозайнятості”; гнучкість в залученні робітників в необхідний для робітника час, що економить витрати на постійне утримання працівника, тобто замовник звертається до “цифрових працівників”, коли має в розробці певний проект і після його реалізації трудові відносини завершуються; економія часу так як “цифрові працівники” є фахівцями своєї галузі і роботодавцю не потрібно додатково навчати чи демонструвати алгоритму виконання того чи іншого процесу.

Серед слабких сторін варто окреслити: обмеженість в повноцінному контролі виконання поставленого завдання; відсутність постійної комунікації між працівником і роботодавцем. Цифровий працівник – незалежний, працівник, що може мати своє бачення, яке відрізняється від бачення замовника. Головним мінусом є відсутність “цифрової організаційної культури”, тобто незацікавленість працівника в розвитку компанії та досягненні ключової цілі організації.

Серед можливостей важливо зазначити вихід на глобальний ринок праці, співпраця з професіоналами в своїй галузі з інших країн, що розширює цільову аудиторію, котрій цікаві послуги підприємства. Цифрова система співпраці передбачає постійне впровадження інноваційних технологій та вдосконалення існуючої структури. Створення цифрового бренда роботодавця, що сприяє спрощеному пошукові працівників.

Характерними ризиками для роботодавця є зникнення працівника після отримання передоплати, не виконання поставленої задачі, несвоєчасне виконання. Високий рівень незахищеності даних, для співпраці роботодавець надає певну конфіденційну інформацію тимчасову працівнику, що в результаті може призвести

до витоку даних чи передачі її конкурентам, це можна врегулювати підписанням контракту про нерозголошення конфіденційної інформації. Технологічні ризики передбачають відсутність інтернет з'єднання чи втрата інформації, що зберігається на електронних носіях.

У результаті цифровий ринок в Україні є перспективною складовою для подальшого розвитку загального ринку праці. Під впливом цифровізації утворилися нові форми зайнятості і в сфері цифрових послуг самозайнятості є найбільш популярним видом, що притаманна для фрілансерів. Сьогодні в Україні користуються попитом наступні платформи для фрілансу: Freelancehunt.com, Freelance.ua, Weblancer.net та Kabanchik.ua, а для віддаленого працевлаштування: LinkedIn, Work.ua, Jooble, Rabota.ua, OLX.ua. З проаналізованих переваг віртуального ринку праці для працівників та роботодавців важливими є: відсутність географічного обмеження, доступ до глобального ринку праці, економія на утримання працівника, незалежність від постійного робочого місця, відсутність вікового обмеження, економія часу, гнучкість праці. Серед недоліків: потреба в спеціальному технічному обладнанні, обмеженість в комунікації, не зацікавленість в розвитку компанії, не має об'єднувального елементу (мети) між працівником і роботодавцем.

2.3. Порівняння традиційного та віртуального ринків праці

Традиційний ринок праці в Україні є системою відносин попиту і пропозиції між покупцем і продавцем з приводу робочої сили. На сьогодні в Україні характерний високий рівень безробіття, що спровокований високим попитом на вакансії та міграцією фахівців за кордон. Цей ринок характеризується дією суб'єкту найманого бізнесу і суб'єкту підприємницького бізнесу, укладаючи трудові угоди, контракти, визначаючи права та обов'язки сторін з підписанням трудового договору.

Цифровий ринок праці представляє дистанційне формування відносин попиту і пропозиції між сторонами на цифрові продукти і послуги через систему

інформаційно-комп'ютерних зв'язків. Розвиток цифрового ринку в Україні має динамічний характер, що характеризується розвитком платформ для функціонування цифрової комунікації між працівником і роботодавцем та попитом на цифрові продукти/послуги. Віртуальний ринок праці передбачає дистанційне ведення договірних відносин між підприємцем інформаційного бізнесу та працівником найманого бізнесу з приводу цифрового продукту послуги та оплати праці.

Таблиця 2.5

**Порівняльна характеристика традиційного
та віртуального ринку праці**

Характеристика	Традиційний ринок праці	Віртуальний ринок праці
Доступність, географічна приналежність	Вимагає фізичної присутності, нерівноцінний розподіл вакансій між містами та селами, значний вплив урбанізації	Доступний для всіх населених пунктів за наявності Інтернету
Гнучкість праці	Регулюється переважно чіткими графіками роботи та обов'язкову кількість годин на тиждень	Багато позицій дозволяють працювати у зручному графіку та не має обмеження в кількості відпрацьованих годин
Вимоги до працівників	Профільна освіта, досвід роботи, фізичні здібності та спеціальні навички	Комп'ютерні та цифрові навички, знання іноземних мов, самоорганізація та вміння працювати дистанційно
Оплата праці	Переважно фіксовано визначена ставка	Нефіксована, залежить від сфери та досвіду
Соціальні гарантії	Наявні (пенсії, страхування, оплачувані відпустки та лікарняні)	Відсутні
Галузі, що охоплює	Переважна ті роботи, що потребують фізичної присутності: в промисловості, сільському господарстві, будівництві, торгівлі, сфера обслуговування, сервісний центр	Переважають, ті роботи, що потребують спеціальних цифрови навичок: в ІТ, маркетингу, дизайні, написанні контенту, онлайн-освіті та підтримці клієнтів
Законодавче регулювання	Регулюється значної кількістю, що забезпечує захист працівників	Слабо регульований
Організація процесу праці	Довгострокові й тимчасові трудові угоди	Короткострокові трудові угоди
Місце зустрічі працівника і роботодавця	Фізичні об'єкти: державні служби зайнятості, кадрові агентства, відділи персоналу підприємств, заклади освіти	Спеціальні цифрові платформи

На основі порівняльного підходу було визначено, що віртуальний ринок праці як місце зустрічі працівника і роботодавця використовує спеціальні цифрові платформи: платформи для фрілансерів Freelance.ua, платформи для віддаленого працевлаштування Work.ua, для онлайн-комунікації Zoom. Для традиційного ринку праці характерними місцями зустрічі є фізичні місця такі як: офіси, підприємства, суб'єкти господарювання, заклади освіти, державні служби зайнятості та кадрові агентства.

Законодавчо в Україні традиційний ринок праці регулюється низкою законів: Кодекс законів про працю в Україні, Закон України “Про оплату праці”, “Про відпустки”, “Про охорону праці”, “Про колективні договори і угоди”, “Про соціальні діалоги в Україні” та “Про зайнятість населення”. Згідно з цим традиційний ринок праці є регульованою системою трудових відносин, що прописано в низці законів та сформовано часовими кореляціями. Цифровий ринок праці через відносно короткий термін його існування є меншу регульованою системою. Контролюється наступними Законами України:

- “Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги”. Цей Закон встановлює правові та організаційні принципи електронної ідентифікації та надання електронних довірчих послуг. Він визначає права і обов'язки учасників відносин у цих сферах, а також регулює процедури державного контролю за дотриманням законодавства у галузі електронної ідентифікації та електронних довірчих послуг.

- «Про захист персональних даних» – регулює обробку та захист персональних даних, що є головним аспектом кібербезпеки використання онлайн-платформ та цифрових засобів комунікації для працівників та роботодавців.

- “Про цифровий контент та цифрові послуги” – цей Закон регулює відносини між виконавцем та споживачем щодо надання цифрового контенту та/або цифрової послуги.

Загалом проблема регулювання цифрового ринку полягає в недостатній захищеності прав працівників та високій кількості неофіційно працевлаштованих осіб, що не сплачують податки.

Організація праці традиційного ринку характеризується укладанням довгострокових договорів – це будь-який договір: на виготовлення товарів, виконання робіт, надання послуг; з довготривалим (більше одного року) технологічним циклом виробництва; яким не передбачено поетапного здавання робіт; тимчасова угода – різновид строкового трудового договору, який має особливості щодо строків виконання певного завдання, не передбачає постійної зайнятості але забезпечує трудові права та соціальні гарантії. Віртуальному ринку праці характерні короткострокові трудові угоди, що укладаються на час конкретних завдань або проектів є обмежені в часі та не передбачають соціальних гарантій.

Традиційний ринок праці в Україні охоплює галузі, що потребують фізичної присутності виконавців: промисловість, сільське-господарство, транспорт, будівництво, освіта, логістика, охорона здоров'я, готельно-ресторанний бізнес. Віртуальний ринок праці передбачає професії, де робота може виконуватися дистанційно з використанням цифрових технологій: маркетинг, PR, ІТ-сфера, дизайн, онлайн-освіта, технічна підтримка, обслуговування клієнтів, контент-менеджер, коуч.

Віртуальний ринок праці характеризується низькою соціально-гарантованою адаптивністю, відсутність оплачуваних відпусток, лікарняних, пенсійними внесками, приналежністю до різних профспілок та інше, що наявне на традиційній платформі ринку праці.

Оплата праці з точки зору традиційного ринку праці є стабільною і фіксованою в організації, що не може становити менше від мінімальної ставки в Україні – 48 грн за годину. Цифровий ринок керується нефіксованою заробітною платою, тобто фінансова винагорода залежить від низки наступних факторів: сфера, досвід, передбаченні в умові правила з приводу оплати чи неоплати.

Серед вимог до працівника традиційний ринок праці базується на досвіді профільній освіті, практичним навичкам, вмінні бути частиною колективу, командній роботі, ініціативності та відповідальності. Віртуальний ринок праці не так з акцентований на досвіді і профільній освіті як на: гнучкості працівника, інноваційному підході, креативності, цифровим навичкам, онлайн-комунікативності та володінню іноземними мовами для освоєння глобального ринку праці.

Значний вплив має географічний фактор, що породжує перспективи для віртуального ринку праці та вирівнює можливості працевлаштування між містами і селами в Україні, де спостерігається дисбаланс можливостей. З іншого ж підходу демонструє обмеження традиційного ринку праці, що має залежність від присутності працівників і цим самим має обмежений вибір фахівців, серед тих які проживають в тій місцевості, де пропонується вакансія.

Отож, віртуальний ринок праці та традиційний ринок праці в Україні мають низку своїх переваг та недоліків в розвитку та адаптації до працівників. Віртуальний ринок праці відповідає інноваційним стандартам світових вимог до ринку, однак потребує врегулювання на законодавчому рівні зі сторони держави. Традиційний ринок праці є більш регульованою системою, однак географічно залежний від підбору працівника та характеризується низьким рівнем гнучкості праці.

Висновки до 2 розділу

Традиційний ринок праці представлений в Україні всіма суб'єктами, що створюють попит і пропозицію на цьому ринку.

Віртуальний ринок праці в Україні представлений нестандартними формами зайнятості: неповна зайнятість, надзайнятість, тимчасова робота, термінова робота, неформальна зайнятість, дистанційна, цифрова зайнятість. Найпопулярніші в Україні є веб-сервіси для фрілансерів: Freelancehunt.com, Freelance.ua, Weblancer.net та Kabanchik.ua. Цифрові платформи, які

використовуються в Україні для віддаленого працевлаштування: LinkedIn, Work.ua, Jooble, Rabota.ua, OLX.ua.

На основі SWOT-аналізу було визначено, що сильними сторонами традиційного ринку праці для працівника є: стабільність зайнятості, пряма комунікація між працівником та роботодавцем, регульована оплата праці, визначенні обов'язки, стабільний графік та мотивація за рахунок. А слабкою стороною: географічне обмеження, нерівноцінний доступ, додаткові витрати на доїзд, взаємозалежність суб'єктів, контроль. Для роботодавця переваги: контроль виконання процесу, формування організаційної структури підприємства, вплив бренду роботодавця, низька плинність кадрів, захищеність даних компанії, а з недоліків: витрати на утримання працівників, проблема впровадження інновацій, відсутність гнучкості організації, географічна залежність. Віртуальний ринок праці серед переваг має: відсутність географічного обмеження, доступ до глобального ринку праці, економія на утримання працівника, незалежність від постійного робочого місця, відсутність вікового обмеження, економія часу, гнучкість праці. Серед недоліків: потреба в спеціальному технічному обладнанні, обмеженість в комунікації, не зацікавленість в розвитку компанії, відсутній об'єднувального елементу (мети) між працівником і роботодавцем.

РОЗДІЛ 3

ГАР-АНАЛІЗ ВІРТУАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ ЕСТОНІЇ

У розділі на основі GAR-аналізу розглянуто розриви впровадження цифровізації на ринок України на основі прикладу Естонії, що є однією з провідних країн світу з надання цифрових послуг. На основі проаналізованої інформації було розроблено алгоритм подолання розривів в цифровій політиці України.

Хорошим прикладом для України вдалого застосування цифровізації у розвитку віртуального ринку праці є досвід Естонія. Естонія одна з найменших країн Європейського союзу з кількістю населення в 1,4 млн осіб та з ВВП на душу населення 29 840 доларів для порівняння в Україні цей показник становить 5600 доларів, що в 5 разів є нижчим.

Естонія є лідером в індексі щодо цифрових державних послуг. Має дуже високі оцінки за використання хмарних технологій, віддалену роботу, працевлаштування спеціалістів з ІКТ тощо, демонструючи ключові переваги в усіх категоріях цифрового розвитку. Естонія має найбільшу кількість стартапів на душу населення порівняно з іншими країнами. Естонія визнана лідером у сфері електронного урядування та перевершує країни Центральної та Східної Європи в загальному цифровому розвитку.

Естонія має найвищий рівень взаємодії громадян з урядом за допомогою цифрових технологій. Ще у 2000 р. в цій країні прирівняли електронний підпис до паперового. У 2005 р. Естонія стала першою країною, де запроваджено електронне голосування на виборах, що дозволило жителям робити свій вибір лише зі застосуванням комп'ютера чи смартфона. І вже в 2019 р. послугою електронного голосування скористалося понад половина громадян. Майже всі

державні операції, за винятком шлюбів, розлучень і операцій з нерухомістю в Естонії можна здійснювати цифровим способом.

Цифровізація сфери бізнесу породила низку можливостей для Естонії. Загалом країна посідає провідне місце в світі по кількості стартапів на душу населення. Найвідомішими проектами, якими на сьогодні користується весь світ є: Skype – застосунок для обміну повідомленнями та дзвінками; Bolt – зручний сервіс для замовлення таксі. Розширення спектру послуг та залучення інших країн до бізнес-сфери стало можливим за рахунок е-резидентства – це можливість для іноземців онлайн реєструвати свій бізнес в Естонії та працювати законно. Це дозволило країні залучити понад 75 тис е-резидентів із понад 170 країн світу, які відкрили бізнес та сплачують там податки. Мінімальна заробітна плата (без урахування податків становить) становить 654 євро. Середня зарплата по країні становить – 1250 євро.

Також важливим фактором вдалої цифровізації є освіта. До 2000 р. в Естонії кожна школа була підключена до Інтернету. Також в країні пропонується безкоштовне навчання комп'ютерної грамотності для 10% дорослого населення, що допомогло значно збільшити кількість інтернет-користувачів.

Для захисту свої даних, Естонія розробила концепцію посольств даних або серверів, розташованих за межами країни, які юридично перебувають під юрисдикцією Естонії. Ці цифрові копії означають, що дані можуть бути відновлені у разі великого інциденту з даними в країні, тобто певній втраті даних. Естонія також має високорозвинену національну систему цифрової ідентифікації, яка не тільки ідентифікує громадянина Естонії, але й надає цифровий доступ до електронних послуг країни за рахунок ID-картки.

На основі практичного методу GAP-аналізу в дослідженні було співставлено українське середовище розвитку віртуального ринку праці під впливом та адаптацією цифровізації та естонське. Gap-аналіз – це метод стратегічного аналізу, що успішно використовується в практиці діяльності

підприємств, що функціонують в умовах конкурентного середовища. Його мета визначити, чи існує розрив між цілями підприємства і його можливостями, і якщо так, то встановити, як «заповнити» його [43]. У конкретній ситуації підприємство є замінене на країну, тобто об'єкт аналізу Україна та перспективи розвитку цифровізації на ринку праці.

У результаті було визначено наступну низку проблем в реалізації віртуального ринку праці:

- низький рівень цифровізації державних послуг;
- низька е-залученість громадян;
- відсутність інфраструктури для підтримки ринку праці в віртуальному середовищі;
- доступність до Інтернету користувачів;
- готовність населення до цифровізації.

Бажаний стан ринку України: повна інтеграція цифрових послуг, висока е-залученість громадян, розвинена інфраструктура для підтримки трудової мобільності, ефективне прогнозування потреб ринку праці.

Значним досягненням процесу цифровізації на формування віртуального ринку праці є “Дія City” – застосунок де резидентами можуть виступати як українці так і іноземці, схожий за принципом дії до естонської системи е-резидент. В основі лежить: спеціальна система оподаткування – з податком на виведений капітал замість податку на прибуток; лібералізація трудових відносин – дозволено як класичне працевлаштування, так і контрактне; європейська система набуття та захисту інтелектуальних прав; захист інтересів з використанням елементів англійського права. Завдяки введенню податку на виведений капітал замість податку на прибуток, стане простіше залучати інвестиції в стартапи. Бізнеси зможуть швидше рости, даючи нові робочі місця і генеруючи валютний виторг. Наступним фактором є форма працевлаштування, що допоможе забезпечити працівникам гарантії та сприяє поширенню ІТ-

промисловості. Це вихід на глобальний ринок праці, що допоможе Україні залучити іноземні інвестиції. Станом на 2024 рік до “Дія City” приєдналося 900 компаній, що на 150 більше ніж в 2023 р.

Важливо зауважити, що в Україні успішно існує застосунок державних послуг “Дія” з 2020 р. “Дія” – має на меті помістити в мобільній програмі документи в електронній формі, що прирівнюються до паперових. Загалом застосунок надає близько 100 послуг від медичних послуг до юридичних. На сьогодні послугами програмного забезпечення користується 18, 6 млн українців, що становить половину дорослого населення України. Цей показник значно поступається статистичним даним естонського досвіду. Це спричинено низкою наступних факторів:

- відсутність смартфона;
- традиційний підхід до використання документів;
- безпека даних;
- відсутність доступу до мережі Інтернет;
- низький рівень цифрової грамотності.

Для поширення цифрової залученості населення потрібно безкоштовно надавати курси з “цифрової грамотності” на прикладі Естонії, що за роки практики збільшила кількість інтернет-користувачів до 90%. Тобто “Дія” – це вдале рішення на шляху до цифровізації країни, яке потребує освітньою передумови, тобто продемонструвати суспільству безпечність та зручність застосування електронної форми співпраці з державою. Також варто постійно розширювати послуг за рахунок додавання нових. На основі Естонії, щоб залучити більшу кількість осіб до голосування політичних і не лише запровадити електронне голосування. Також можливість інтеграції застосунку “Дії” з іншими важливими застосунками в країні.

Головною проблемою України на шляху до досягнення рівня цифровізації Естонії є кількість підключених осіб до мережі Інтернет, що супроводжується

забезпеченням відповідних умов. Україні потрібно зосередитися на тому, щоб забезпечити підключення підприємств і громадян до Інтернету, а також на модернізації комунікацій та інфраструктури державних послуг. Найбільша кількість непідключених абонентів спостерігається в сільській місцевості, тому слід розглянути можливість прокладання оптоволоконних кабелів і підключення більшої кількості людей, навіть якщо оператори не зможуть надавати послуги протягом кількох років.

Наступною важливою складовою є освіта. Цифровізація це система змін, що поводить нові професії та нові послуги, відповідно потреби в спеціалістах. В Україні стрімко розвивається кількість фахівців в сфері інформаційних послуг, однак впровадження цифрової грамотності як обов'язкової дисципліни є важливою складовою гнучкості будь-якого спеціаліста. Необхідно забезпечити всі школи стабільним підключенням до мережі Інтернет та базовими цифровими технологіями.

Варто розширити спектр цифрових спеціальностей в університетах, державне замовлення та спеціальні гранти, в такий спосіб Україна отримає кваліфікованих спеціалістів. І наступним важливим кроком є утримати їх в країні так як дистанційний формат зайнятості дозволяє працювати поза українським ринком. Важливою складовою є врегулювання умов праці в цифрових умовах та гідна оплата праці, що буде наближена до європейської. Таким чином український роботодавець зможе конкурувати з іноземним за спеціалісті відповідної сфери.

Головною метою України для впровадження віртуального ринку за прикладом Естонії є: підвищення ефективності державних послуг, зменшення бюрократії, покращення умов для бізнесу та трудової мобільності, підвищення рівня зайнятості та доходів громадян.

Розроблений алгоритм дій для досягнення мети:

1. Забезпечення доступності до Інтернет мережі по всій території України - збільшення інтернет-користувачів.
2. Вдосконалення електронних державних послуг та форм їх надання.
3. Створення стратегічного плану розвитку та впровадження цифровізації на віртуальний ринок праці в Україні.
4. Створення нормативно-правової бази регулювання цифрових послуг та гарантії захисту прав цифрових працівників.
5. Розвиток кібербезпеки та конфіденційності даних користувачів.
6. Підвищення цифрової грамотності.
7. Цифрова освіта та створення нових спеціальностей при університетах.
8. Підтримка бізнес-інновацій та впровадження нових технологій.
9. Коригування стратегії розвитку цифровізації.

Метою GAP-аналізу є продемонструвати розриви між поточним станом та бажаним, для окреслення рамок бажаного було обрано прикладом Естонію, що є провідною країною з впровадження цифровізації в ринок. В результаті виявлено наступні “розриви”: недостатня законодавче регулювання, відсутність сучасної інфраструктури, обмежена доступність до Інтернету, його швидкості, низький рівень цифрових навичок у населення, середня популяризація електронних послуг, недостатня кількість івестицій в цифровізацію та низька взаємодія з міжнародним ринком.

Як результат GAP-аналіз продемонстрував, що Україна є перспективною країною для розвитку і впровадження цифровізації на віртуальний ринок праці, однак потребує розроблення довгострокової стратегії на основі країн, що досягли успіху у реалізації цієї стратегії.

Висновки до 3 розділу

Естонія є хорошим прикладом країни, що успішно адаптувалася під вплив цифровізації та розробила свій віртуальний ринок. Сьогодні Естонія є країною з 29 840 доларів ВВП на душу населення, що є в 5 разів вище ніж в Україні. Лідером з цифрових державних послуг, де 99% послуг доступні онлайн включаючи політичне голосування. Має найвищий рівень стартапів на душу населення, найвідоміші з яких Bolt і Skype. Освіта сфокусована на розвитку цифрових навичок в суспільстві. Наявність е-резидента відкрила доступ іноземним інвесторам до провадження бізнесу на території Естонії.

На основі проведеного GAP-аналізу було виявлено, що Україна має високий рівень цифровізації державних послуг, що представлені застосунком “Дія”, однак лише 50% населення використовують цю можливість. Розроблено “Дія City”, що має схожу функцію до е-резидента, де права цифрового працівника є захищені та регулюються нормативною-базою та є платформою для взаємодії з іноземними резидентами. Спостерігається проблема готовності суспільства до цифрових послуг: обмежений доступ до Інтернету, цифрові навички, недовіра до конфіденційності особистих даних.

Головними проблемами цифровізації є інфраструктура, потрібно забезпечити доступність до Інтернету всьому населенню країни. Наступний крок необхідно підвищити цифрову освіту як серед молоді так і серед старшого покоління, що збільшить довіру до цифрових послуг в Україні, яка на сьогодні має низькі статистичні показники. Обов’язковим фактором є врегулювання цифрової зайнятості, що можливе за коригування законодавчої бази у сфері трудових відносин та адаптації під цифрову зайнятість.

ВИСНОВКИ

Після проведення дослідження, що стосується впливу цифровізації на віртуальний ринок праці в Україні, можна виділити такі основні положення:

1) Поняття “віртуальний ринок праці” не є уніфікованим, тобто не існує єдиного сталого визначення. У науковій літературі цей термін зустрічається під трактуванням “цифрова економіка”, “електронний ринок”, “цифровий ринок праці” та виник під впливом розвитку цифрових процесів. Дослідники у своїх підходах визначають віртуальний ринок праці як: система комунікативних відносин, як сегмент глобального ринку, як кібернетичне середовище, як система економічних відносин. Узагальнюючи проаналізовані джерела було сформоване власне визначення. Віртуальний ринок праці, “цифровий ринок праці”, “електронний ринок праці” – це сегмент глобального ринку праці, що сформувався під впливом цифровізації та з розвиток інформації як ресурсу і передбачає трудові відносини між його суб’єктами: “працівником” та “роботодавцем” зі застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій для отримання “інформаційного продукту чи послуги”.

2) Сучасний ринок праці сформувався під впливом змін та реформувань таких концепцій: класична – головний важелем є заробітна плата, де попит регулюється рівнем оплати праці; марксистська – в центрі теорії стоїть робоча сила, що формує свою ринкову ціну, неокласична – рівень зайнятості залежить від взаємодії попиту та пропозиції, і ринкова рівновага встановлюється автоматично; кейнсіанська – робоча сила має фіксовану ставку; монетаристський підхід – характеризується самостійним налаштуванням ринку за рахунок раціонального визначення рівня зайнятості ціновим механізмом; інституціональна ідея зосереджена на вивченні правових та соціальних причин незбалансованості ринку; концепція гнучкого ринку – спрямована на

раціоналізацію сукупних витрат. Вирізняють три моделі ринку праці: ліберальна (американська), патерналістська (японська), соціал-демократична (шведська).

3) У результаті проаналізованих досліджень було визначено, що факторами впливу на ринок праці є глобальні, локальні та інституційні. Серед глобальних визначають: політичні, економічні, демографічні, соціальні, інноваційно-технологічні, природно-кліматичні, трудові ресурсні. До інституційних чинників належить: державні, регіональні, місцеві органи влади, інститути формального права, організаційного впливу та неформального впливу. До чинників локального характеру відносяться: прогнозування, організація, управління, мотивація, ресурси. До інституційних чинників належить: державні, регіональні, місцеві органи влади, інститути формального права, організаційного впливу та неформального впливу. З огляду на це можна зробити висновок, що віртуальний ринок праці розвинувся під фактором впливу глобального інноваційно-технологічного чинника, а саме цифровізації. Це демонструє, що цифровізація має першочерговий вплив при формуванні ринку праці.

4) За допомогою проведеного SWOT-аналізу було порівняно цифровий та традиційний ринок праці в Україні. Традиційний ринок праці в Україні вимагає фізичної присутності працівника, містить нерівноцінний розподіл праці між селами та містами під впливом урбанізації та географічної залежності. Регулюється чіткими графіками роботи та обов'язкову кількість годин на тиждень. Вимагає від працівників профільної освіти, досвіду роботи, фізичних здібностей та спеціальних навичок. Оплата праці є фіксованою та стабільною. Наявні соціальні гарантії та регулюється добре розробленою нормативно-законодавчою базою. Переважають галузі роботи, що потребують фізичної присутності: в промисловості, сільському господарстві, будівництві, торгівлі, сфера обслуговування, сервісний центр. Організація праці представлена довгостроковими та тимчасовими трудовими угодами, що забезпечують правові гарантії працівникам. Місцями зустрічі працівника і роботодавця є фізичні місця.

Цифровий ринок праці в Україні має високий рівень доступності незалежно від географічного розташування його суб'єктів за умови підключення до Інтернету. Значна кількість вакансій дозволяють самостійно формувати графік та не має обмеження в кількості відпрацьованих годин. Важливими є комп'ютерні та цифрові навички, знання іноземних мов, самоорганізація та вміння працювати дистанційно. Оплата праці є нефіксована та залежить від сфери та досвіду. Соціальні гарантії переважно відсутні та нормативно-законодавча база регуляції цифрового ринку праці недостатньо розроблена. Переважають, ті галузі роботи, що потребують спеціальних цифрових навичок: в ІТ, маркетингу, дизайні, написанні контенту, онлайн-освіті та підтримці клієнтів. Організація процесу праці супроводжується короткостроковими угодами про працю. Місце зустрічі працівника і роботодавця використовує спеціальні цифрові платформи: платформи для фрілансерів Freelance.ua, платформи для віддаленого працевлаштування Work.ua, для онлайн-комунікації Zoom.

5) На основі GAP-аналізу було визначено наступну низку розривів в цифровій економіці України: недостатнє законодавче регулювання, відсутність сучасної інфраструктури, обмежена доступність до Інтернету мешканців, що знижує загальну кількість підключених в Україні до Інтернету, низький рівень цифрових навичок у населення, середній рівень поширеності електронних державних послуг, мала кількість інвестицій в цифровізацію, низька взаємодія з міжнародним ринком праці та відсутність довгострокової стратегії розвитку.

6) Було розроблено алгоритм подолання розривів між поточним та бажаним станом на основі практичного досвіду Естонії.

1. Забезпечення доступності до Інтернет мережі по всій території України – збільшення інтернет-користувачів.

2. Вдосконалення електронних державних послуг та форм їх надання.

3. Створення стратегічного плану розвитку та впровадження цифровізації на віртуальний ринок праці в Україні.

4. Створення нормативно-правової бази регулювання цифрових послуг та гарантії захисту прав цифрових працівників.
5. Розвиток кібербезпеки та конфіденційності даних користувачів.
6. Підвищення цифрової грамотності.
7. Цифрова освіта та створення нових спеціальностей при університетах.
8. Підтримка бізнес-інновацій та впровадження нових технологій.
9. Коригування стратегії розвитку цифровізації.

Підсумовуючи варто зауважити, що Україна є перспективною країною, що динамічно розвивається в сфері цифровізації та постійно вдосконалює наявну структуру. Для швидкого досягнення прогресу необхідно зменшити вплив бюрократії, розвинути цифрову освіту, покращити технологічну інфраструктуру та розробити стратегію розвитку. Таким чином вплив цифровізації на віртуальний ринок праці буде лише позитивним та допоможе в залученні інвестицій за кордону та зменшить кількість безробітних, неофіційно працевлаштованих в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 17.04.2024).
2. Азьмук Н. А. Методологічні засади дослідження ринку праці в контексті становлення цифрової економіки. Соціальна і цифрова трансформація: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: матеріали наукової конференції, 2020, 28 с.
3. Азьмук Н. А. Стратегічні напрями збалансування розвитку національного ринку праці та цифрової економіки: дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.03. Київ, 2020. 528 с.
4. Азьмук Н. А. Сутність, особливості і функції цифрового ринку праці. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2015. № 5 (170). С. 38-43.
5. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ : Знання, 2019. 335 с.
6. Баласинович Б. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на ринок праці і зайнятість населення / Б. Баласинович // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 1. – С. 30–34.
7. Бурак О. М., Карпенко В. О. GAP-аналіз внутрішнього потенціалу підприємства: матеріали інтернет-конференції ХНУМГ ім. О. М. Бекетова. 2020. 3 с.
8. Бутурлакiна Е. В. Віртуальний ринок праці як новий тип ринку в інформаційній економіці / Е. В. Бутурлакiна // Сучасна економіка: проблеми і рішення. – 2012. – № 5 (29). – С. 65–75.
9. Всесвітній саміт з питань інформаційного суспільства. Підсумкові документи. Видання Міністерства транспорту та зв'язку України. Київ: Державний департамент з питань зв'язку та інформатизації, 2006.

10. Дегтяр В. Формування віртуального ринку праці в умовах розвитку інформаційної економіки. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції „Формування механізму зміцнення конкурентних позицій національних економічних систем у глобальному, регіональному та локальному вимірах“ та I Міжнародного студентського наукового форуму „Креативна економіка очима молоді“, 2018, 2, 26-27.

11. Кабаченко Г. С. Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості. Автореферати та анотації дисертацій. Вінниця, 2017. 247 с.

12. Кейнс Дж. М. Трактат про грошову реформу: "Загальна теорія зайнятості, процента та грошей" / Дж. М. Кейнс ; Асоціація українських банків. Київ : АУБ, 1999. 189 с.

13. Кузьмін О.Є., Солярчук Н.Ю. Фріланс та загальна характеристика фрілансера // Науковий вісник НЛТУ України. 2012. №7.

14. Лизанець А. Г., Нестерова С. В. Розвиток віртуального ринку праці в умовах інформаційного суспільства / А. Г. Лизанець, С. В. Нестерова // Економіка та суспільство: електронний науковий фаховий журнал. Мукачєво, 2017. №12. С. 480-485.

15. Літорович О. В. Аналіз ринку фріланса в Україні // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. Серія: Проблеми економіки та управління. 2020. № 4.1. С. 43-53.

16. Макроекономіка / [А. Г. Савченко, Г. О. Пуктаєвич, О. М. Тіньонко та ін.]. – К. : Либідь, 1995. – 208 с.

17. Мантур-Чубата О.С., Ваганова Л.В. (2022). Ринок праці України в умовах воєнного стану. Економіка і регіон. № 2 (85), С.81-87.

18. Маршалл А. Принципи економічної науки. Т. 1. - Серія: Економічна думка Заходу. - 1983. - 416 с.

19. Мейш А. В. Характеристики та особливості моделей динаміки цифрового ринку праці. Розвиток сучасних підходів до визначення поняття

"економічний потенціал підприємства" (2020): 176. URL: http://lib.khnu.km.ua/konfer_HNU/2020/Instr_reg.pdf#page=176

20. Міщенко С. Закономірності формування і розвитку ринку праці в умовах трудових ресурсних коливань: теоретико-методологічний аспект // Вісник Приазовського Державного Технічного Університету. Серія: Економічні науки, 2019, (37), 86–96.

21. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія / Т.І.Павлюк. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.

22. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>

23. Резнікова В. В. Правове регулювання посередництва на ринку праці // Університетські наукові записки, 2010. № 4 (36). С. 104–115.

24. Робінсон Дж. Економіка недосконалої конкуренції / The Economics of Imperfect Competition, 1933.

25. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів. М.: Ексмо, 2007. (Серія: Антологія економічної думки) 960 с.

26. Фрідмен М. Кількісна теорія грошей / М. Фрідмен. М., 1996. С. 20-21.

27. Цифрова економіка. Вплив ІКТ на людський капітал та формування компетентностей майбутнього. 2021. Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/1RjNu1kUOyKriDmkmT0N1j07hK1ULL0xq/view>

28. Gong, J., Hong, Y., & Zentner, A. (2018). Vanishing Borders in the Internet Age: The Income Elasticity of the Supply of Foreign Labor in Virtual versus Physical Markets. Proceedings of the 51st Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 5156-5164. URL: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000625208505024>

29. Grimes S. M. Playing by the market rules: Promotional priorities and commercialization in children's virtual worlds / S. M. Grimes // Journal of consumer

culture. – 2015. – Vol. 15, Issue 1. – P. 110-134. – URL: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000351051200006>

30. Liutkevicius M., Erlenheim R. Validating the usage of Occupational Classification Systems in the Process of Creating a National Virtual Competency Assistant within the EU Labor Market / M. Liutkevicius, R. Erlenheim // 14TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON THEORY AND PRACTICE OF ELECTRONIC GOVERNANCE. – 2021. – P. 254-259. – URL: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000933151800034>

31. Mill, John Stuart. Principles of Political Economy. Abridged with Critical, Bibliographical, and Explanatory Notes, and a Sketch of the History of Political Economy. - URL: <https://www.gutenberg.org/ebooks/30107>

32. Negroponte N. Being Digital. – Hodder and Stoughton, 1995. – URL: <http://governance40.com/wp-content/uploads/2018/12/Nicholas-Negroponte-Being-Digital-Vintage-1996.pdf>.

33. Nilles J. Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce / J. Nilles. – N. -Y. : Wiley, 1998 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://trove.nla.gov.au/work/7769072?q&versionId=8952146>.

34. Phelps E.S., Alchian A.A, Holt C.C. Microeconomic foundations of employment and inflation theory. NY: Norton, 1970. P. 124—166.

35. Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants. On the Horizon. MCB University Press: Vol. 9. № 5. October, 2001. [online] Available at: <http://www.marcprensky.com>.

36. Ricardo, David (1817). On the Principles of Political Economy and Taxation. London: John Murray.

37. Schwab, K. (2019). The Fourth Industrial Revolution. Shaping the Fourth Industrial Revolution. Kyiv, 2020, 419 p.

38. Standing G. Unemployment and labour market flexibility: The United Kingdom International Labour Organisation. Geneva, 1986.

39. Symon, G. (2017). Virtual workers and the global labour market. *New Technology Work and Employment*, 32(1), 62-63. URL: <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000395716500006>

40. Tapscott, D. (1994). *The Digital Economy*. URL: <http://dontapscott.com/books/the-digital-economy>.

41. Де в Європі найкраще платять за годину роботи: актуальний рейтинг Євростану. 24 Закордон. [Режим доступу: https://zakordon.24tv.ua/pogodinna-roбота-uevropi-de-platyat-naybilshe-naumenshe_n2341684]

42. Мінімальна зарплата в ЄС: скільки щомісяця заробляють європейці. Профспілка працівників освіти і науки України. [Режим доступу: <https://pon.org.ua/novyny/11181-minimalna-zarplata-v-yes-skilky-shchomisiacia-zarobliaut-ievropeici.html>]

43. Пошук роботи: як змінився ринок праці в Україні під час війни та що буде після. [URL: <https://visitukraine.today/uk/blog/1872/posuk-roboti-yak-zminivsya-rinok-praci-v-ukraini-pid-cas-viini-tashho-bude-pislya>]

44. Український інститут майбутнього. [Режим доступу: <https://uifuture.org/>]

45. Українці стали частіше користуватися інтернетом, 80% онлайн щодня: соціопитування. [Режим доступу: <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/ukrayintsi-staly-chastishe-korystuvatysya-internetom-80-onlayn-shchodnya-sotsopytuvannya>]

46. Через війну скоротилася не лише чисельність працездатного населення, ринок праці змінився за всіма параметрами. [Режим доступу: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/cherez-vijnu-skorotilas-ne-lishe-chiselnist-pratsezdatho-naselennja-rinok-pratsi-zminivsja-za-vsima-parametrami-.html>]

47. Чисельність робочої сили в Україні за війну впала з 17, 4 млн до 12, 5 млн і продовжить знижуватися. Інтерфакс Україна. [Режим доступу: <https://interfax.com.ua/news/general/926831.html>]

48. Freelance.ua. [Режим доступу: <https://freelance.ua/>]
49. Freelancehunt. [Режим доступу: <https://freelancehunt.com/ua/service/press>]
50. GSMA Mobile Connectivity Index. [Режим доступу: <https://www.mobileconnectivityindex.com/index.html#year=2016&zoneIsocode=UKR>]
51. HANNOVER MESSE: Industrie 4.0. [URL: <https://www.hannovermesse.de/de/news/top-themen/industrie-4.0/>]
52. Kabanchik.ua. [Режим доступу: <https://kabanchik.ua/>]
53. OECD (2024), Enhancing Resilience by Boosting Digital Business Transformation in Ukraine. OECD Publishing, Париж. [DOI: <https://doi.org/10.1787/4b13b0bb-en>]
54. Weblancer.net. [Режим доступу: <https://www.weblancer.net/?lang=ua>]
55. Work.ua. [Режим доступу: <https://www.work.ua/about-us/>]