

ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ: ВИКЛИКИ, МОДЕЛІ ТА НАСЛІДКИ

TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF ECONOMIC DIGITALIZATION: CHALLENGES, MODELS AND CONSEQUENCES

Цифровізація економіки є ключовим чинником сучасного розвитку, що суттєво впливає на трансформацію зайнятості та трудових відносин. У статті розглядається, як цифрові технології змінюють типи трудової діяльності через автоматизацію, інтелектуалізацію виробництва та поширення віддаленої роботи, фрілансу й платформної зайнятості. Технологічні інновації зменшують потребу в низькокваліфікованій праці та підвищують попит на спеціалістів у сферах ІТ, науки, інженерії й менеджменту. Аналізується вплив цифровізації на трудове законодавство, необхідність його адаптації до нових економічних умов. Автори наголошують на потребі змін в освіті, розвитку системи перепідготовки кадрів і створенні гнучкої політики, що відповідає динамічним умовам ринку праці. Цифрова трансформація сприяє появі нових професій та змінює класичні уявлення про кар'єру. Водночас вона посилює ризики цифрової нерівності між різними соціальними групами. Тому державна стратегія має враховувати як інноваційний розвиток, так і соціальну справедливість.

Ключові слова: цифровізація, економіка, трудові відносини, структура зайнятості, автоматизація, віддалена робота, фріланс, інновації, соціальна політика.

The digitalization of the economy is a critical factor in modern economic development, significantly influencing the transformation of employment structure and the evolution of labor relations. This article analyzes how digital technologies are altering the nature of work, particularly through automation, the intellectualization of production processes, and the development of new forms of employment, such as remote work, freelancing, and platform-based gig economies. A special focus is placed on how these technological innovations are reducing the demand for low-skilled labor while increasing the need for highly qualified specialists in fields such as information technology, science, engineering, and management. The impact of digitalization on labor relations is also examined, particularly the changes in legal frameworks required to adapt to these new economic conditions. Furthermore, the article explores the challenges and opportunities arising from digitalization for social policy, specifically regarding the protection of the rights of workers involved in emerging forms of labor relationships. The necessity of adjustments in the education and vocational training systems is discussed, alongside the importance of developing new approaches to retraining and upgrading skills. Additionally, the article highlights the need for a flexible labor policy that can accommodate the rapidly changing labor market conditions and the creation of innovative technologies to ensure resilience and efficiency in labor relations within a dynamic economy. The transformation in the structure of employment also poses new challenges for income distribution and job security, particularly in the context of widening income inequality. This research emphasizes the importance of continuous adaptation to technological advancements and the need for governments and businesses to collaborate in facilitating the smooth transition to a more digitized economy. The article concludes with recommendations for enhancing the employability of workers and ensuring that digital transformation contributes to a sustainable and inclusive labor market, in which both employers and employees can thrive. Furthermore, it underscores the importance of developing strong regulatory frameworks to balance innovation with social protection in a rapidly changing labor landscape.

Keywords: digitalization, economy, labor relations, employment structure, automation, remote work, freelancing, innovation, social policy.

УДК 338.1:004.8

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct84-9>

Шостак Л.В.¹

к.е.н.,

доцент кафедри економіки і торгівлі,
Волинський національний університет
імені Лесі Українки

Сур'як А.В.²

к.е.н., доцент,

Волинський національний університет
імені Лесі Українки

Shostak Liudmyla

Lesya Ukrainka Volyn National University

Suriak Alla

Lesya Ukrainka Volyn National University

Постановка проблеми. Аналіз проблеми полягає у вивченні впливу процесу цифровізації економіки на зміни в структурі зайнятості та трансформацію трудових відносин. Розвиток новітніх технологій і автоматизація виробничих процесів призводять до скорочення попиту на працівників низької кваліфікації, водночас збільшуючи потребу в висококваліфікованих фахівцях. Ці зміни ставлять перед системою освіти та професійної підготовки нові виклики, адже традиційні навчальні програми часто не відповідають вимогам цифрової економіки. Окрім того, цифровізація спричиняє появу нових форм трудових відносин, таких як дистанційна робота, фріланс та гіг-економіка, що

вимагає коригування існуючої правової та соціальної інфраструктури. Вирішення цих проблем має критичне значення для забезпечення стабільності на ринку праці та гарантування соціальної справедливості в умовах глобальних технологічних змін. У зв'язку з цим, необхідно провести дослідження, яке б дозволило виявити основні тенденції цифровізації, її наслідки для трудових відносин та зайнятості в Україні. Результати таких досліджень сприятимуть розробці науково обґрунтованих стратегій адаптації національної економіки до нових викликів, а також ефективному використанню трудового потенціалу країни в умовах цифрових трансформацій.

¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8786-9582>

² ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3094-9941>

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У сучасних умовах дедалі більше уваги приділяється всебічному вивченню впливу цифровізації на трансформацію ринку праці. Особливий акцент такими вітчизняними авторами, як Азьмук Н. [1], Туль С. [2], Червінська Л. [3], Сорока О. та Кучерина О. [4], Круглов В. [5] робиться на аналізі позитивних аспектів цього процесу, зокрема можливостей для підвищення продуктивності, створення нових професій, гнучкості зайнятості та вдосконалення трудових процесів. У своїх працях вони акцентують увагу на тому, що поширення цифрових технологій, автоматизації та платформної зайнятості зумовлює зростання нестандартних форм зайнятості, таких як фріланс і гіг-робота. Дослідники також наголошують на посиленні вимог до цифрових компетенцій працівників і необхідності розвитку систем безперервного навчання. Особливо підкреслюється, що цифрова трансформація може посилювати соціально-економічну нерівність через нерівномірний доступ до освіти та технологій.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У статті аналізуються невирішені проблеми, що виникають внаслідок впливу цифровізації економіки на структуру зайнятості та еволюцію трудових відносин. Однією з ключових проблем є недостатнє вивчення змін, які відбуваються в характері праці в контексті автоматизації та впровадження інноваційних технологій. Також залишається неясним вплив цифрових трансформацій на рівень безробіття та формування нових професійних категорій. Особливої уваги потребує дослідження нових форм трудових відносин, таких як фріланс і гіг-економіка, та їх вплив на соціально-економічні процеси. Крім того, існує дефіцит досліджень, що стосуються адаптації трудового законодавства до умов цифрових змін.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основною метою цієї статті є дослідження впливу процесів цифровізації на трансформацію ринку праці та зміну трудових відносин. Завданням є виявлення ключових аспектів, що визначають перетворення у характері праці через впровадження інноваційних технологій та автоматизацію. У рамках роботи здійснюється аналіз впливу цифрових змін на зайнятість, зокрема на рівень безробіття та формування нових професійних категорій. Крім того, увага зосереджена на вивченні нових форм трудових відносин, таких як гіг-економіка та фріланс, а також їхніх соціальних і економічних наслідків. Стаття також має на меті визначити потребу в оновленні трудового законодавства відповідно до сучасних умов цифрової економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні технологічні зрушення – зокрема автоматизація, штучний інтелект, інтернет речей і обробка великих даних – радикально трансформують ринок праці та змінюють традиційну структуру зайнятості.

Глобальні структурні зміни, що проходять в економіці протягом останніх 20 років, обумовлені впровадженням цифрових технологій, пов'язаних з трансформацією та модернізацією економічних процесів, стали умовою змін і у сфері зайнятості. Тенденції, що виникли у трудовій сфері виступають драйвером трансформації форм зайнятості від традиційних до нестандартних. Відбувається формування нового виду зайнятості – цифрової, що поширюється у глобальному вимірі, відмінним відзнакою якої стає віддаленість від основного місця роботи та цифровий формат спілкування з роботодавцем [4].

У зв'язку з вищезазначеними змінами на ринку праці зростає актуальність наукового аналізу теоретичних основ впливу цифрових технологій на зайнятість. Вивчення концептуальних підходів дозволяє глибше зрозуміти природу трансформацій у сфері праці та визначити ключові чинники, що зумовлюють появу нових форм зайнятості. Особливої уваги заслуговують окремі теоретичні підходи та моделі, що відображають вплив технологій на зайнятість:

1) теорія технологічного детермінізму, яка стверджує, що технологічні зміни є основними рушіями соціальних і економічних трансформацій, включаючи зміни на ринку праці. За цією теорією, технології автоматично створюють нові можливості для зайнятості, водночас скорочуючи потребу в старих професіях. У результаті цього процесу відбувається як заміщення деяких робочих місць, так і створення нових, які вимагають іншої кваліфікації.

Технологічний детермінізм базується на положенні про те, що провідна роль у розвитку належить одному зі складників економіки та суспільного виробництва: знаряддю праці, техніці виробництва. Розвинення ідей технологічного детермінізму пов'язують із потужним розгортанням науково-технічного прогресу [6, с. 98];

2) модель технологічного безробіття, відповідно до якої автоматизація та технології можуть призвести до безробіття в певних секторах економіки через заміщення людської праці машинами. Особливо це стосується низькокваліфікованих робочих місць, які можуть бути виконані роботами або програмним забезпеченням. Однак цей процес може бути тимчасовим, оскільки виникають нові галузі, що потребують нових навичок і професій;

3) модель «креативної деструкції» Йозефа Шумпетера [7], який стверджував, що технологічні інновації призводять до «креативної деструкції» – знищення старих виробничих процесів і професій, але водночас сприяють створенню нових можливостей і галузей. Наприклад, розвиток інтернет-технологій призводить до виникнення таких професій, як веб-розробники, аналітики даних, спеціалісти з кібербезпеки, які раніше не існували.

Процеси автоматизації значною мірою трансформують ринок праці, викликаючи водночас

скорочення робочих місць у традиційних галузях і появу нових спеціальностей у високотехнологічних сферах. Згідно з даними Міжнародної організації праці, у таких секторах, як автомобілебудування та промислове виробництво, протягом наступних 20 років рівень зайнятості може знизитися на 10–20%. Наприклад, автоматизація на підприємствах General Motors у США призвела до істотного зменшення кількості працівників, зокрема серед операторів та складальників. Аналогічні зміни спостерігаються в транспортній сфері, де впровадження автономного транспорту компаніями Tesla й Uber створює ризики масового вивільнення водіїв. Проте ці зміни супроводжуються збільшенням попиту на фахівців, що займаються проектуванням, обслуговуванням і модернізацією безпілотних технологій. Одночасно з цим ІТ-сектор демонструє стійке зростання кількості робочих місць, зокрема для аналітиків даних, розробників ШІ, інженерів з робототехніки та експертів у сфері хмарних обчислень.

У процесі цифрової трансформації економіки формуються нові моделі зайнятості, серед яких особливо виокремлюються фріланс-економіка та гіг-економіка, що суттєво трансформують усталені форми трудових відносин. Такі види зайнятості відзначаються підвищеною гнучкістю як для працівників, так і для роботодавців, проте водночас передбачають відсутність постійної зайнятості, довготривалих контрактів та гарантованої соціальної стабільності.

Досить яскраво можна прослідкувати вплив цифровізації на ринок праці в найбільш розвинених світових країнах-лідерів. У провідних економіках світу цифровізація та автоматизація виробничих процесів стали визначальними факторами трансформації ринку праці. Зокрема, Німеччина виступає піонером у впровадженні концепції Індустрії 4.0, яка передбачає глибоку інтеграцію цифрових і автоматизованих рішень у виробничу сферу. Наслідком таких змін стало суттєве скорочення потреби в низькокваліфікованих кадрах, зокрема у працівниках конвеєрного типу, тоді як попит на фахівців у галузях робототехніки, інженерії та інформаційних технологій значно зріс. Подібні тенденції простежуються і в Китаї, де активна державна політика спрямована на модернізацію промисловості шляхом широкомасштабного впровадження роботизованих систем. Водночас, автоматизація китайських виробництв спричинила зростання потреби у висококваліфікованих технічних спеціалістах, зокрема програмістах, системних інженерах і фахівцях з технічного обслуговування інтелектуальних систем, що, у свою чергу, стимулює розвиток відповідних освітніх програм. У Сполучених Штатах прикладом цифрової трансформації виступає корпорація Amazon, яка активно впроваджує автоматизовані рішення в логістиці та складських операціях. Хоча це дозволяє знизити залежність

від фізичної праці, компанія інвестує значні фінансові ресурси в розвиток і підтримку нових технічних посад, пов'язаних із робототехнікою, машинним навчанням та програмуванням.

Варто зазначити, що рівень цифровізації також впливає і на формування споживчого кошика в країні. Автори [8] вважають, що у країнах ЄС та США споживчий кошик визначається на основі відносних показників і оновлюється відповідно до змін у стилі життя, зокрема цифровізації, що відображається у включенні витрат на цифрові послуги, електроніку та інтернет. Такий підхід дозволяє гнучко адаптувати соціальні стандарти до сучасних умов, зокрема до зростаючого значення цифрових навичок і доступу до онлайн-сервісів на ринку праці. В Україні ж споживчий кошик лишається застарілим і нормативним, що ускладнює адекватну оцінку рівня життя в умовах цифрової трансформації.

Таким чином, у всіх розглянутих країнах спостерігається подібна закономірність: зменшення потреби в традиційних професіях супроводжується зростанням попиту на інтелектуальну працю, що зумовлює необхідність перегляду стратегій підготовки кадрів, а також адаптації національних політик у сфері освіти та працевлаштування до викликів цифрової економіки.

Поняття фріланс трактується неоднозначно у наукових джерелах. Згідно з визначенням з Dictionary.com, фріланс – це робота, яку виконує особа, яка продає свої послуги погодинно, поденно тощо, а не працює на постійній основі на одного роботодавця [4].

Фріланс-економіка – це форма зайнятості, за якої працівники виконують завдання на договірній основі без стабільного робочого місця чи постійного роботодавця. Вона дає можливість працівникам працювати на декількох замовників одночасно, обираючи умови роботи, графік та місце. Зазвичай фрілансери працюють у таких сферах, як програмування, графічний дизайн, маркетинг, копірайтинг та інші творчі професії.

Ринок фрілансу є високо конкурентним і включає різних ключових гравців – фріланс-платформ зі значними частками ринку. Upwork, Toptal і Fiverr входять до трійки найбільших фріланс-платформ з частками ринку 9,8%, 7,9% і 5% відповідно станом на 2020 рік [5].

У 2023 році, згідно з аналітичними звітами платформи Upwork [6], понад половина фахівців, зайнятих у сфері інформаційних технологій, реалізують свою професійну діяльність у форматі дистанційної зайнятості через цифрові платформи. Основні напрями їхньої роботи охоплюють розробку програмного забезпечення, веб-дизайн, а також проекти у галузі штучного інтелекту та робототехніки. Завдяки сервісам на кшталт Toptal і Freelancer, ІТ-фахівці мають можливість співпрацювати з

міжнародними замовниками, отримуючи конкурентоспроможну оплату праці. Подібні тенденції спостерігаються і в інших галузях цифрової фріланс-економіки – зокрема у сфері графічного дизайну, де платформи типу 99designs дозволяють дизайнерам реалізовувати проекти будь-якого рівня складності без необхідності постійного офісного працевлаштування. Крім того, розвиток цифрових ринків праці відкриває нові можливості для маркетологів, які через Upwork [6] або Fiverr [7] виконують завдання з цифрового просування, SEO-оптимізації та управління соціальними медіа для клієнтів з різних країн.

Україна, має високий потенціал у цьому сегменті зайнятості, хоча нині попит становить 0.7%, переважно через експортну орієнтацію IT сектору. Водночас українські фрілансери демонструють високий рівень адаптації та гнучкості, що сприятиме зростанню попиту на їх послуги [8, с. 343].

Гіг-економіка – це ринок праці, що характеризується нетрадиційними, незалежними та короткостроковими трудовими відносинами [9, с. 15]. Гіг-економіка передбачає надання короткострокових послуг за допомогою цифрових платформ. Прикладом є платформи, такі як Uber або TaskRabbit, де працівники (гіг-робітники) виконують короткострокові завдання, що оплачуються по завершенню. Це також може включати доставку їжі або послуги в сфері туризму та обслуговування.

Нові форми зайнятості, зокрема фріланс і гіг-робота, характеризуються низкою переваг як для працівників, так і для роботодавців, водночас супроводжуючись певними ризиками. Для працівників ключовими перевагами є висока гнучкість у виборі робочого графіка та місця роботи, можливість обирати проекти відповідно до індивідуальних інтересів і кваліфікації, а також потенціал для отримання високого доходу за рахунок спеціалізованих навичок. Водночас основними викликами залишаються нестабільність прибутку, відсутність соціального захисту та ризики професійного вигорання внаслідок надмірного навантаження. Для роботодавців подібні форми зайнятості є привабливими завдяки оперативності залучення фахівців до короткострокових проєктів і можливості суттєво знижувати витрати на персонал. Однак недоліками є труднощі з інтеграцією віддалених працівників у корпоративне середовище та потенційна нестабільність співпраці через високу мобільність фрілансерів. У цілому, цифрова гнучка зайнятість формує нову модель ринку праці, що потребує системної адаптації нормативно-правової та соціальної інфраструктури.

Цифровізація економіки спричиняє суттєві зміни на ринку праці, зокрема створює нові можливості для працевлаштування, але водночас загострює проблему виключення окремих соціальних груп із трудового процесу. Зростання рівня автоматизації особливо негативно впливає на низьокваліфіковану робочу силу, яка через нестачу відповідних навичок

та освіти втрачає конкурентоспроможність у нових секторах економіки. Водночас цифрові інструменти, такі як платформи онлайн-освіти (Coursera, edX, Udemy), створюють передумови для розширення доступу до якісної перепідготовки та підвищення кваліфікації. Ініціативи провідних компаній, наприклад безкоштовні курси від Google, спрямовані на розвиток цифрових компетенцій серед безробітних і мало-кваліфікованих працівників, сприяють їхній адаптації до вимог цифрового ринку праці. Однак водночас поглиблюється соціальна нерівність, оскільки не всі мають рівний доступ до ресурсів і умов для здобуття нових знань. Таким чином, цифрова трансформація праці має суперечливий характер і потребує комплексного підходу до формування політик зайнятості та соціального захисту.

Проте не варто ігнорувати традиційні моделі розвитку та функціонування ринку праці.

Хоча низка дослідників [10] стверджує, що активна цифровізація економіки не обов'язково витісняє традиційні моделі, а навпаки – дозволяє їм адаптуватися та зберігати ефективність, сучасні умови потребують переосмислення підходів до управління трудовими ресурсами.

Одним із ключових чинників забезпечення продуктивності праці в умовах цифрової трансформації є мотивація працівників, що набуває нових форм і значення. В умовах гнучкої зайнятості та віддаленої роботи особливого значення набуває не лише матеріальне стимулювання, а й забезпечення професійного розвитку, психологічного комфорту та балансу між роботою і особистим життям. Зарубіжний досвід, зокрема приклади країн ЄС та США, демонструє успішне впровадження програм нематеріальної мотивації, навчання персоналу та цифрових платформ управління талантами. Такі підходи сприяють підвищенню лояльності працівників і стійкості компаній до викликів цифрової економіки.

До прикладу, система мотивації персоналу в Японії враховує соціальні фактори, що жорстко пов'язані з реальними життєвими потребами працівника, стимулює не стільки кількість праці, скільки творчий потенціал працівника [11].

Успішна реалізація стратегій мотивації працівників є важливим інструментом адаптації трудових ресурсів до нових умов цифрової економіки. Ефективні моделі стимулювання, впроваджені в розвинених країнах, підтверджують важливість поєднання цифрових інновацій із розвитком людського капіталу. Проте трансформації на ринку праці не обмежуються лише питаннями мотивації – вони охоплюють глибокі структурні зміни в зайнятості, професійній структурі та організації праці. Нижче наведена таблиця ілюструє ключові тенденції змін на ринку праці до і після цифровізації у вибраних країнах і галузях (таблиця 1).

Представлена таблиця ілюструє суттєві трансформації, що відбуваються на ринку праці під впливом

Таблиця 1

Тенденції змін на ринку праці до і після цифровізації у різних країнах або галузях

Країна	Галузь	Зміни в структурі зайнятості	Нові професії	Рекомендації для адаптації законодавства
США	Виробництво	Зменшення робочих місць через автоматизацію	Розробники ПЗ, інженери робототехніки	Впровадження програм перепідготовки
Німеччина	Транспорт	Автоматизація транспорту	Оператори безпілотних автомобілів	Регулювання гіг-економіки
Японія	Сфера послуг	Зростання кількості працівників в онлайн-послугах	Консультанти з кібербезпеки, маркетологи	Захист прав фрілансерів, страхування
Великобританія	Охорона здоров'я	Зростання використання телемедицини	Теле-медичні консультанти, фахівці з аналізу даних	Регулювання онлайн-ліцензування та страхування
Австралія	Освіта	Впровадження онлайн-курсів та дистанційного навчання	Онлайн-репетитори, модератори курсів	Підтримка розробки онлайн-освітніх платформ
Франція	Сільське господарство	Зниження потреби в фізичній праці через автоматизацію	Спеціалісти з агро-робототехніки	Підтримка інвестицій у високі технології в агро-секторі
Південна Корея	Енергетика	Впровадження «розумних мереж» для збереження енергії	Інженери з відновлювальних джерел енергії	Підвищення кваліфікації в галузі зеленої енергетики
Канада	Фінанси	Збільшення впровадження автоматизованих систем в банківській сфері	Спеціалісти з блокчейн-технологій	Адаптація законодавства для підтримки цифрових фінансових послуг
Швеція	Логістика	Автоматизація складів та логістичних процесів	Оператори автономних складських систем	Розробка програм підтримки гнучких трудових відносин
Китай	Виробництво	Масова автоматизація і роботизація виробництва	Оператори роботизованих ліній, інженери з автоматизації	Підвищення стандартів техніки безпеки для робітників
Індія	ІТ-сектор	Розвиток віддаленої роботи в ІТ-секторі	Фахівці з кібербезпеки, аналітики даних	Вдосконалення правового захисту фрілансерів
Італія	Туризм	Зміни в туристичних послугах через цифрові платформи	Онлайн-гіди, менеджери по бронюванню	Впровадження онлайн-ліцензування туристичних послуг

Джерело: сформовано авторами

цифровізації в різних країнах і секторах економіки. Вона відображає не лише скорочення традиційних робочих місць, але й появу нових професій, обумовлених розвитком автоматизації та цифрових технологій. У зв'язку з цими змінами виникає необхідність перегляду трудового законодавства, зокрема щодо забезпечення прав працівників у нестандартних формах зайнятості, таких як фріланс і гіг-робота. Підвищення кваліфікації та професійна перепідготовка стають важливими інструментами для зниження ризиків безробіття та підвищення конкурентоспроможності працівників. У подальших дослідженнях доцільно зосередити увагу на формуванні адаптивних політик зайнятості, які сприятимуть інтеграції працівників у цифрову економіку, забезпечуючи при цьому соціальну захищеність та рівні можливості для всіх.

Висновки. У ході дослідження встановлено, що цифровізація суттєво змінює структуру зайнятості: скорочуються робочі місця у традиційних галузях

(виробництво, транспорт), натомість зростає попит у високотехнологічних секторах (ІТ, робототехніка). Це потребує оновлення трудового законодавства для регулювання фрілансу, гіг-економіки, а також активного розвитку програм перепідготовки. Нові цифрові професії вимагають реформ у сфері освіти, спрямованих на розвиток технічних та ІТ-компетенцій. Особливу увагу слід приділяти захисту прав працівників у нових формах зайнятості та регулюванню цифрових платформ. Адаптація до цифрових змін передбачає не лише зміну законодавства, а й модернізацію цифрової інфраструктури. Викликом є подолання соціальної нерівності та створення рівного доступу до нових можливостей, особливо для вразливих груп. Подальші дослідження мають оцінити довгостроковий вплив цифровізації на ринок праці, нерівність і моделі зростання. Вивчення міжнародного досвіду сприятиме розробці ефективних стратегій

соціально-економічної адаптації. Необхідно аналізувати новітні технології та їхній вплив на економіку праці, орієнтуючись на динаміку цифрових змін.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Азьмук Н. А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки. *Modern Economics*. 2020. № 19. С. 6–13. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/19-2020/azmuk.pdf> DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V19\(2020\)-01](https://doi.org/10.31521/modecon.V19(2020)-01)
2. Туль С. І. Стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці в Україні. *Бізнес Інформ*. 2019. № 7. С. 182–189. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-7_0-pages-182_189.pdf DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-7-182-189>
3. Червінська Л. П. Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»*. 2020. № 16. С. 113–117. DOI: [https://doi.org/10.25264/2311-5149-2020-16\(44\)-113-117](https://doi.org/10.25264/2311-5149-2020-16(44)-113-117)
4. Сорока О., Кучерина О. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: перспективи та ризики. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83>
5. Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи. *Науковий вісник: державне управління*. 2021. № 1. С. 140–161.
6. Дробот С. А. Сутність детермінантів розвитку та їх класифікація. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Випуск 22, частина 1. С. 97–100.
7. Маслюківська А. Інноваційна теорія Йозефа Шумпетера: від класичного визначення поняття «інновація» до сучасного розуміння інноваційних ідей. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2013. Випуск 145. URL: http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2015/11/145_21.pdf
8. Шостак Л.В., Данечкіна А.О. Формування споживчого кошику в Україні та за кордоном. *Інфраструктура ринку*. 2017. Випуск 6. С. 172–176. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/6_2017_ukr/36.pdf
9. Dictionary.com. URL: www.dictionary.com/browse/freelance (дата звернення: 06.04.2025).
10. Global freelance platform market. Blog – Innovius Research. URL: <https://www.innoviusresearch.com/blog/market-report/global-freelance-platform-market/> (дата звернення: 08.04.2025)
11. Як працювати на Upwork: гід для фрилансерів-початківців. URL: <https://happymonday.ua/kak-rabotat-na-upwork> дата звернення: 08.04.2025)
12. Tagliaferro L. 16 interesting fiverr usage statistics, facts and trends. Lucatagliaferro. URL: <https://www.lucatagliaferro.com/post/fiverr-users-statistics/> (дата звернення: 16.04.2025).
13. Крутілін С. Фріланс як форма платформної зайнятості. *Економічний простір*. 2024. Випуск (191). С.338–344. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-56>
14. Панченко В.Г., Резнікова Н.В., Іващенко О.А., Русак Д.М. Гіг-економіка як середовище трансформації міжнародного ринку праці. *Інвестиції: практика і*

досвід. 2024. № 4. URL: <https://nayka.com.ua/index.php/investplan/article/view/3019/3055>

15. Шостак Л., Сур'як А. Адаптація зарубіжного досвіду трансформації ринку праці в умовах воєнного стану та макроекономічної нестабільності. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск 67. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-145>

16. Харазашвілі М. Л., Шостак Л. В. Зарубіжний досвід мотивації праці працівників. *Науково-дослідна робота молодих учених: стан, проблеми, перспективи*. 2012. № 11. С. 46–51.

REFERENCES:

1. Azmuk N. A. (2020) Suchasni vyklyky rynku pratsi pry perekhodi do tsyfrovoy ekonomiky [Modern Labor Azmuk, N. A. "Suchasni vyklyky rynku pratsi pry perekhodi do tsyfrovoy ekonomiky" [Modern Labor Market Challenges during the Transition to Digital Economy]. *Modern Economics*. Available at: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/19-2020/azmuk.pdf> DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V19\(2020\)-01](https://doi.org/10.31521/modecon.V19(2020)-01)
2. Tul S. I. (2019) Stan i perspektyvy rozvytku didzhytalizovanoho rynku pratsi v Ukraini [The Status and Prospects for Development of the Digitalized Labor Market in Ukraine]. *Biznes Inform*. Available at: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-7_0-pages-182_189.pdf DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-7-182-189>
3. Chervinska L. P. (2020) Zainiatist na tsyfrovyykh platformakh [Employment on the Digital Platforms]. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu "Ostrozka akademiia". Seriya "Ekonomika"*, no. 16, pp. 113–117. DOI: [https://doi.org/10.25264/2311-5149-2020-16\(44\)-113-117](https://doi.org/10.25264/2311-5149-2020-16(44)-113-117) (in Ukrainian)
4. Soroka O., Kucheryna O. (2024). Transformatsiia zainiatosti v umovakh tsyfrovizatsii: perspektyvy ta ryzyky [Employment transformation in the context of digitalization: prospects and risks]. *Ekonomika ta suspilstvo*. Vol. 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83> (in Ukrainian)
5. Kruhlov V. (2021). Derzhavna polityka transformatsii rynku pratsi: vyklyky tsyfrovoy epokhy [State policy of labor market transformation: challenges of the digital era]. *Naukovyi visnyk: derzhavne upravlinnia – Scientific bulletin: public administration*, 1, 140–161. DOI: [https://doi.org/10.32689/2618-0065-2021-1\(7\)-140-161](https://doi.org/10.32689/2618-0065-2021-1(7)-140-161) [in Ukrainian]
6. Drobot S.A. (2018). Sutnist determinantiv rozvytku ta yikh klasyfikatsiia [The Essence of Development Determinants and Their Classification]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Vol. 22(1). S. 97–100. (in Ukrainian)
7. Masliukivska A. (2013). Innovatsiina teoriia Yozefa Shumpetera: vid klasychnoho vyznachennia poniattia "innovatsiia" do suchasnoho rozuminnia innovatsiinykh idei [Joseph Schumpeter's Innovation Theory: From the Classical Definition of "Innovation" to the Modern Understanding of Innovative Ideas]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka*. Vol. 145. Available at: http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2015/11/145_21.pdf (in Ukrainian)
8. Shostak L. V., Danechkina A. O. (2017). Formuvannia spozhyvchoho koshyku v Ukraini ta za koronom [Formation of the consumer basket in Ukraine

and abroad]. *Infrastruktura rynku*. Vol. 6. pp. 172–176. Available at: http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/6_2017_ukr/36.pdf. (in Ukrainian)

9. Dictionary.com. Available at: www.dictionary.com/browse/freelance (accessed: 06.04.2025).

10. Global freelance platform market. Blog – Innovius Research. Available at: <https://innoviusresearch.com/blog/market-report/global-freelance-platform-market/> (accessed: 08.04.2025)

11. Yak pratsiuvaty na Upwork: hid dlia frylanseriv-pochatktivtsiv. Available at: <https://happymonday.ua/kak-rabotat-na-upwork> (accessed: 08.04.2025)

12. Tagliaferro L. 16 interesting fiverr usage statistics, facts and trends. Lucatagliaferro. Available at: <https://lucatagliaferro.com/post/fiverr-users-statistics/> (accessed: 16.04.2025).

13. Krutylin S. (2024). Frilans yak forma platformnoi zainiatosti [Freelance as a form of platform employment]. *Ekonomichnyi prostir*. Vol. 191, 338–344. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-56> (in Ukrainian)

14. Panchenko V.H., Reznikova N.V., Ivashchenko O.A., Rusak D.M. (2024). Hih-ekonomika yak sere-dovyshche transformatsii mizhnarodnoho rynku pratsi [Gig economy as an environment for the transformation of the international labor market]. *Investytsii: praktyka i dosvid*. № 4. Available at: <https://nayka.com.ua/index.php/investplan/article/view/3019/3055> (in Ukrainian)

15. Shostak L., Suriak A. (2024). Adaptatsiia zarubizhnogo dosvidu transformatsii rynku pratsi v umovakh voiennoho stanu ta makroekonomichnoi nestabilnosti [Adaptation of foreign experience in labor market transformation under martial law and macro-economic instability]. *Ekonomika ta suspilstvo*. Vol. 67. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-145> (in Ukrainian)

16. Kharazashvili M.L., Shostak L.V. (2012). Zaru-bizhnyi dosvid motyvatsii pratsi pratsivnykiv [Foreign experience in employee motivation]. *Naukovo-doslidna robota molodykh uchenykh: stan, problemy, perspektivy*. № 11. S. 46–51. (in Ukrainian)