

7. Khlopova T.V. Razvitiye trudovogo potentsiala i povysheniye konkurentosposobnosti personala predpriyatiy: dis. dokt. ekon. nauk. Irkutsk, 2004. 367 s.

8. Galuzo Ye.A. Razvitiye konkurentosposobnosti personala stroitel'nykh organizatsiy: dis. kand. ekon. nauk. M., 2008. 234 s.

9. Sokolova V.Ye. Razvitiye konkurentosposobnosti upravlencheskogo personala zheleznykh dorog: dis. kand. ekon. nauk, Khabarovsk, 2006. 177 s.

10. Upravleniye personalom organizatsii: uchebnik / Pod red. A.YA. Kibanova. M.: INFRA-M, 2003. S. 202.

11. Sokolova G.N. Ekonomicheskaya sotsiologiya. M., 2000. S. 135.

12. Lyapkina N. A. Obespecheniye konkurentosposobnosti personala v usloviyakh yego stareniya: na primere mashinostroitel'nykh predpriyatiy g. Rubtsovsk: dis. kand. ekon. nauk. Biysk, 2007. 160 s.

13. Virina I.V. Formirovaniye i razvitiye konkurentosposobnosti molodykh spetsialistov na rynke truda: avtoref. dis. kand. ekon. nauk. M., 2007. 46 s.

14. Sotnikova S.I. Konkurentosposobnost' rynka truda: genezis sotsial'no-ekonomicheskogo sodержaniya // Marketing v Rossii i za rubezhom. 2006. № 2.

15. Groshcheva Ye.G. K voprosu konkurentosposobnosti upravlencheskogo personala. [Yelektronniy resurs]. Rezhim dostupu : <http://www.rusnauka.com/NIO/Economics>.

16. Sapizhenko V.V. Formirovaniye konkurentosposobnosti upravlencheskogo personala krupnykh pro-

myshlennykh predpriyatiy: dis. kand. ekon. nauk. Irkutsk, 2004. 147 s.

17. Tomilov V.V., Semerkova L.N. Marketing rabochey sily. [Yelektronniy resurs]. Rezhim dostupu : [http://www.libedu.ru/tomilov\\_v\\_v/p/O/marketing\\_rabochey\\_sily.html](http://www.libedu.ru/tomilov_v_v/p/O/marketing_rabochey_sily.html).

18. Ivanovskaya L., Suslova N. Konkurentosposobnost' upravlencheskogo personala // Marketing. 2004.

19. Baykova I.A. Vliyaniye globalizatsionnykh protsessov na formirovaniye konkurentosposobnogo chelovecheskogo kapitala: dis. kand. ekon. nauk. M., 2010.

#### Дані про атора

##### **Страшко Володимир Ігорович,**

аспірант III курсу спеціальності «Економіка» Полтавського університету економіки і торгівлі, м. Полтава  
e-mail: v.i.strashko@gmail.com

#### Данные об авторе

##### **Страшко Владимир Игоревич,**

аспирант III курса специальности «Экономика», Полтавского университета экономики и торговли, г. Полтава  
e-mail: v.i.strashko@gmail.com

#### Data about the author

##### **Volodymyr Strashko,**

postgraduate student of the III course of the specialty «Economics», Poltava University of Economics and Trade  
e-mail: v.i.strashko@gmail.com

УДК 331.5.024.52

УШЕНКО Н.В.

## Трансформаційні зміни ринку праці в умовах формування платформної економіки та її бізнес-сегменту

**Предметом дослідження** є трансформаційні зміни ринку праці в умовах формування платформної економіки та її бізнес-сегменту.

**Метою дослідження** є визначення трансформаційних змін ринку праці у формі новітніх викликів цифровізації в умовах формування платформної економіки та її бізнес-сегменту.

**Методи дослідження.** У роботі використана сукупність загальних (спостереження, порівняння) та спеціальних (групування, макроекономічного аналізу, логічного узагальнення) методів економічного дослідження, що дозволило забезпечити послідовність та єдність дослідження щодо викликів на ринку праці під впливом цифровізації.

**Результати роботи.** У статті здійснено моніторинг досягнення Цілей сталого розвитку для України на період до 2030 року щодо сфери соціально-трудових відносин та впровадження цифрових технологій, проведено порівняльний аналіз традиційного та цифрового секторів ринку праці, окреслено перспективи впливу цифровізації на його подальше функціонування.

**Галузь застосування результатів.** Результати дослідження можуть бути використані в процесі формування платформної економіки, моніторингу та прогнозування впливу цифровізації на

ринок праці та його бізнес–сегмент.

**Висновки.** Проведений аналіз стану досягнення Цілей сталого розвитку в сфері соціально–трудових відносин та впровадження цифрових технологій показав поступово–планомірний характер, який у інноваційному плані не є системно проривним. Окреслені передумови формування цифрового ринку праці полягають у вимушеній формі їх започаткування, що спричинені пандемією, але при цьому отримали перспективний вектор розвитку. Прикладним базисом формування платформної економіки мають стати стартапи, бізнес–проекти, спрямовані на цифровізацію бізнес–процесів кадрового рекрутингу.

**Ключові слова:** платформна економіка, ринок праці, цифровізація, цифрова зайнятість, бізнес–сегмент, трансформація, сталий розвиток.

УШЕНКО Н.В.

## **Трансформационные изменения рынка труда в условиях формирования платформенной экономики и ее бизнес–сегмента**

**Предметом исследования** являются трансформационные изменения рынка труда в условиях формирования платформенной экономики и ее бизнес–сегмента.

**Целью исследования** является определение трансформационных изменений рынка труда в форме новейших вызовов цифровизации в условиях формирования платформенной экономики и ее бизнес–сегмента.

**Методы исследования.** В работе использована совокупность общих (наблюдения, сравнения) и специальных методов (группирование, макроэкономического анализа, логического обобщения) экономического исследования, что позволило обеспечить последовательность и единство исследования относительно вызовов на рынке труда под влиянием цифровизации.

**Результаты работы.** В статье осуществлено мониторинг достижения Целей устойчивого развития для Украины на период до 2030 года в сфере социально–трудовых отношений и внедрения цифровых технологий, проведено сравнительный анализ традиционного и цифрового секторов рынка труда, намечены перспективы влияния цифровизации на его дальнейшее функционирование.

**Область применения результатов.** Результаты исследования могут быть использованы в процессе формирования платформенной экономики, мониторинга и прогнозирования влияния цифровизации на рынок труда.

**Выводы.** Проведенный анализ достижения Целей устойчивого развития в сфере социально–трудовых отношений и внедрение цифровых технологий показал постепенно–планомерный характер, который в инновационном плане не является системно прорывным. Указанные предпосылки формирования цифрового рынка труда заключаются в вынужденной форме их начала, вызванных пандемией, но при этом получили перспективный вектор развития. Прикладным базисом формирования платформенной экономики должны стать стартапы и бизнес–проекты, направленные на цифровизацию бизнес–процессов кадрового рекрутинга.

**Ключевые слова:** платформенная экономика, рынок труда, цифровизация, цифровая занятость, бизнес–сегмент, трансформация, устойчивое развитие.

USHENKO N.V.

## **Transformational changes of the labor market in conditions formation of the platform economy and its business segment**

**The subject of the study** is the transformational change of the labour market in the emerging platform economy and its business segment.

**The aim of the study** is determination of the transformational changes in the labor market in the form of the latest challenges of digitalization in conditions formation of the platform economy and its business segment.

**Research methods.** The study uses a combination of general (observation, comparison) and special methods (grouping, macroeconomic analysis, logical generalization) of economic research, which made it possible to ensure consistency and unity of research concerning labour market challenges under the influence of digitalization.

**Results of the work.** The article monitored the achievement of the Sustainable Development Goals for Ukraine until 2030 in the field of social and labour relations and the introduction of digital technologies, provided a comparative analysis of the traditional and digital sectors of the labour market, outlined the prospects for the impact of digitalisation on its further functioning.

**Scope of the results.** The results of the study can be used in the process of shaping the platform economy, monitoring and forecasting the impact of digitalisation on the labour market.

**Conclusions.** The analysis of the achievement of the Sustainable Development Goals in the sphere of social and labour relations and the introduction of digital technologies has shown a gradual–planned character, which is not systematically breakthrough in innovative terms. The specified prerequisites for the formation of the digital labour market consist in the forced form of their start, caused by the pandemic, but received a promising vector of development. Start–ups and business projects aimed at the digitalisation of recruitment business processes should be the applied basis for the formation of a platform economy.

**Keywords:** platform economy, labour market, digitalisation, digital employment, business segment, transformation, sustainable development.

**Постановка проблеми.** Сучасні умови розвитку економічних відносин, що на міжкраїнному рівні почали носити стримуючий характер глобалізації, а інтеграція реалізується здебільшого через фокус диджиталізації у всіх сферах людської діяльності та, зокрема, відображається на соціально–трудовій сфері. При цьому, якщо рік тому цифрові технології були здебільшого інноваційними методами організації бізнес–процесів, то пандемія COVID–19 обумовила об'єктивну необхідність їх пріоритетного використання. Достатньо тривалий період вчені засвідчували соціальні виклики, які стануть перед економікою та суспільством при подальшій автоматизації та відстороненості живої праці людини, що пов'язувалось із перспективним переходом до поширення інформаційно–комунікаційних технологій та ширшим застосуванням штучного інтелекту. Сучасні умови демонструють формування абсолютно нового та системного шостого технологічного укладу, який представляє собою поєднання «біо, нано, інфо, когно» та здійснює суттєвий вплив на всі сторони людської життєдіяльності із–за суцільної цифровізації. Трансформаційні зміни, пов'язані із переходом до цифрової економіки, впливають і на функціонування ринку праці, породжуючи його цифровий сектор та цифрову зайнятість.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Пошук новітніх ефективних моделей розвитку національних економік та їх бізнес–екосистем привів у сучасних умовах впливу цифрових тех–

нологій до моделі платформної економіки, чому приділено увагу у наукових працях Дж. Ріфкіна, І. Бистрякова, Д.Клинового, Н.Крауса, К.Крауса, О. Марченка. Питанням впливу цифровізації на ринок праці присвячено наукові праці Е.Лібанової, О.Піщуліної, А.Колота, О.Герасименко, І.Петрової, В.Близнюк, у яких акцентується увага на особливостях цифрового сектору ринку праці, специфіці надання трудових послуг, характері результативності, нормативно–правовому регулюванні цифрової зайнятості, забезпеченню гідної праці.

**Метою статті** є визначення трансформаційних змін ринку праці у формі новітніх викликів цифровізації в умовах формування платформної економіки та її бізнес–сегменту.

**Виклад основного матеріалу.** З метою моніторингу узагальнених показників, потрібних для об'єктивного аналізу задіяних складових цього наукового дослідження – сфери соціально–трудових відносин та впровадження цифрових технологій, які є об'єктом уваги держави у контексті досягнення інклюзивно адаптованих для України Цілей сталого розвитку до 2030 року (табл.1).

Проведений порівняльний аналіз цільових показників сталого розвитку на період до 2030 року та фактичних значень проміжних показників у 2019 році вказує на планомірну динаміку досягнення Цілей сталого розвитку за всіма вибірковими завданнями, які у сукупності характеризують ринок праці та цифрову складову.

**Таблиця 1. Моніторинг досягнення Цілей сталого розвитку України в сфері соціально-трудових відносин та використання цифрових технологій**

Завдання	Індикатор та його цільові значення за роками					
	індикатор	2015[1]	2020[1]	2025[1]	2030[1]	факт 2019[2]
8.3. Рівень зайнятості населення віком 20–64 роки, %	8.3.1. Скоротити частку молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок	64,4	66,0	68,0	70,0	66,9
8.4. Скоротити частку молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок	8.4.1. Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній чисельності осіб віком 15–24 роки, %	17,7	17,0	16,5	15,5	14,5 (у 2018 р.)
8.5. Сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки	8.5.1. Кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, % до рівня 2015 року	100	75	60	55	91
	8.5.2. Кількість загиблих від нещасних випадків на виробництві, % до рівня 2015 року	100	70	50	45	113
	8.5.3. Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у загальнообліковій кількості штатних працівників, %	26	22	17	12	28,4 (у 2017 р.)
8.6. Створити інституційні та фінансові можливості для самореалізації потенціалу економічно активної частини населення та розвитку креативної економіки	8.6.1. Кількість зайнятих працівників у суб'єктів середнього та малого підприємництва, млн осіб	6,5	8,3	9,5	10,5	7,0 (у 2018 р.)
	8.6.2. Частка доданої вартості за витратами виробництва суб'єктів середнього та малого підприємництва, у % до загальної суми доданої вартості за витратами виробництва	59	70	75	80	64,3 (у 2018 р.)
	8.6.4. Місце України у рейтингу легкості ведення бізнесу Doing Business	81	30	25	20	64
9.6. Забезпечити доступність Інтернету, особливо у сільській місцевості	9.6.1. Рівень охоплення населення Інтернет-послугами, абонентів на 100 жителів	33	50	75	100	62
10.4. Проводити політику оплати праці на засадах рівності та справедливості	10.4.1. Співвідношення середньомісячної заробітної плати (доходів) десятої та першої децильних груп працівників (децильний коефіцієнт), рази	31,2	23,0	18,0	15,0	–
10.5. Провести реформу пенсійного страхування на засадах справедливості та прозорості	10.5.1. Співвідношення середнього розміру пенсії та середньої заробітної плати в економіці (за наявності 35 років сплати внесків), %	31	35	37	40	33,1
17.3. Розвивати партнерські відносини влади і бізнесу для досягнення Цілей Сталого Розвитку	17.3.1. Кількість проектів державно-приватного партнерства, одиниць	177	–	–	205	187

Джерело: складено на основі [1; 2]

З метою моніторингу тенденцій функціонування бізнес-сегменту у національній економіці та визначення її впливу на функціонування ринку праці здійснено аналіз за існуючою структуризацією суб'єктів підприємництва – згідно ст. 55 Господарського кодексу України [3] виділяють суб'єкти мікропідприємництва, малого, середнього та великого підприємництва. Аналіз статистичних даних Державної служби статистики України у 2010–2019 рр. [4] показав, що основними групами, які створюють основну частину робо-

чих місць, є мікро- та середнє підприємництво – у різні роки лише цими двома групами було створено від 60 до 70% робочих місць (рис. 1).

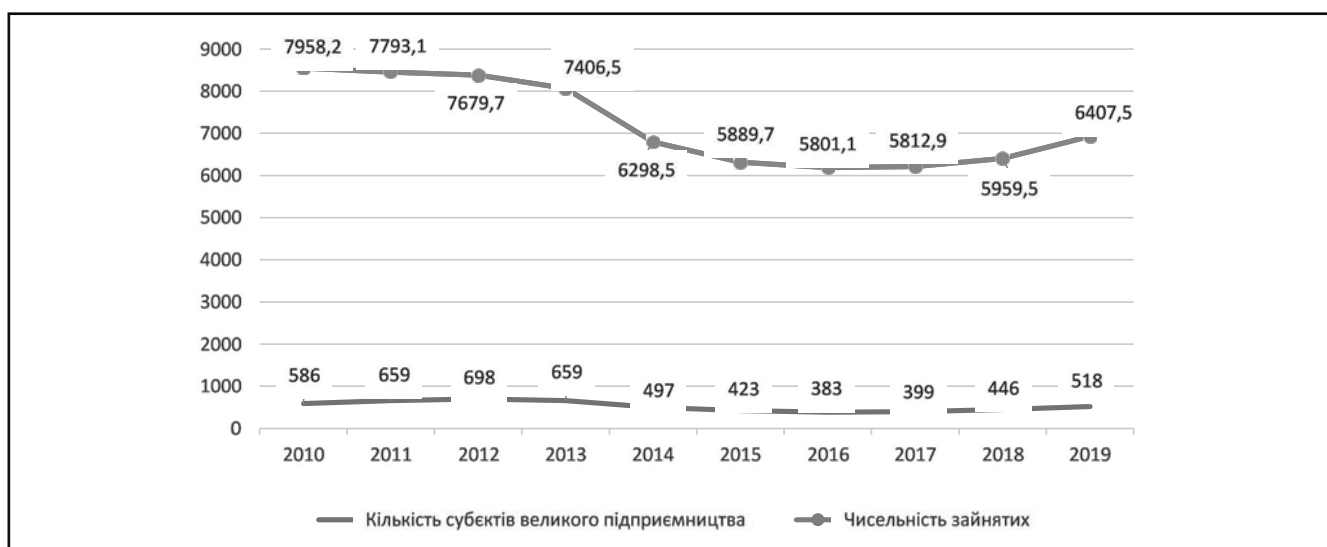
Зокрема, за 2019 рік відповідно суб'єкти господарювання створили наступний відсоток робочих місць: мікро – 35%, малий – 13%, середній – 34%, великий – 18% (рис. 2).

Це означає, що лише мале підприємництво створює в Україні біля 50% робочих місць, а мале та середнє підприємництво у сукупності – 82% робочих місць.



**Рисunek 1. Кількість суб'єктів малого та середнього підприємництва, чисельність зайнятих на них у 2010–2019 рр.**

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [4]



**Рисunek 2. Кількість суб'єктів великого підприємництва та чисельність зайнятих у 2010–2019 рр.**

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [4]

За даними аналітичного обстеження Національного агентства кваліфікацій [5] пандемія Covid-19 змінила попит у професійному розрізі на ринку праці, зумовивши збільшення попиту на наступні професії: експерт з HR-трансформації, антикризовий менеджер, програміст, персональний IT-консультант, організатор VR/AR-трансляцій, експерт з BigData, експерт із цифрової трансформації. Очевидно, що всі вказані професії потребують цифрових компетентностей.

Сучасні наукові дослідження [6;7] в якості концептуального базису розвитку економіки розглядають платформну економіку як феномен макроекономічного рівня. Arestis P., Sawyer M. узагальнюють, що механізми «нової» економіки платформно-системного типу відкривають широкі можливості для виробничої та фінансової стабілізації та економічного зростання в країні та її регіонах шляхом ущільнення господарських і фінансових зв'язків через створення інформаційно-технологічних платформ взаємодії між суб'єктами бізнес-процесів, включаючи споживачів та структури публічного управління як споживачів та замовників суспільних благ [8]. За дослідженням Центра Разумкова, використовується поняття «гіг-економіки», суть якої полягає в кардинальній зміні ринку праці у переході від наявності робочих місць з постійною зайнятістю в одного роботодавця до тимчасових проєктів від різних компаній у одного незалежного працівника [9, с. 40].

Доповнює картину розвитку робочого середовища можливими сценаріями звіт PwC «Майбутнє ринку праці: протистояння тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році», який ґрунтується на дослідженнях, що проводяться PwC з 2007 року спільно з Інститутом науки і цивілізації Джеймса Мартіна при Школі бізнесу ім. Саїда Оксфордського університету, і результатах опитування 10 000 респондентів з Китаю, Індії, Німеччини, Великобританії та США. У ньому представлено чотири сценарії в залежності від міри поєднання та прояву колективізму, індивідуалізму, фрагментації та інтеграції з визначеним пріоритетом [10]:

Людина – головна цінність (жовтий світ): суспільно-корисний і соціально-орієнтований бізнес процвітає. Здійснюється колективне фінансування або краудфандинг брендів з високими етичними принципами і бездоганною репутацією. Велике значення надається відповідальності індивіда перед суспільством. Багато майстрів

і виробників, з'являються нові гільдії робітників. Людські якості високо цінуються.

Інновації на чільному місці (червоний світ): Компанії і приватні особи конкурують за увагу споживача. Регулюючі процеси не встигають за появою інновацій. Цифрові технології забезпечують для еліти необмежений доступ до інформації і важелі впливу. Вузькоспеціалізовані послуги і нішева продукція користуються найбільшим попитом.

Корпоративна турбота (зелений світ): Питання соціальної відповідальності та довіри домінують в порядку денному поряд з демографічними, кліматичними та екологічними питаннями, стаючи основними рушійними силами бізнесу.

Царство корпорацій (синій світ): Зі збільшенням розмірів компаній встановлюється капіталізм великих корпорацій, індивідуальні потреби заступають ідеї соціальної справедливості.

Порівняльний аналіз традиційного та цифрового сектору ринку праці вказує на гнучкість останнього, результатом функціонування якого є цифрова зайнятість, яка виражається у використанні цифрових технологій виконання роботи, виникненні цифрової мобільності, необмежених можливостях підбору роботодавців чи працівників за потрібними критеріями (табл. 2).

Передумовою подальшого розвитку цифрового сегменту ринку праці є нове покоління людей, яких Марк Пренський у 2001 р. назвав «цифровими аборигенами» для характеристики людей, які з самого народження знаходяться під впливом цифрових технологій [11]. У нашому термінологічному обігу більше для подібних характеристик набуло поширення поняття «покоління Z». Представники школи соціально-трудових відносин конкретизують відповідний функціонал щодо праці: так, вчені Колот А.М., Герасименко О.О. представляють нову соціально-трудову реальність як платформу «Праця 4.0», у складі якої усе більше представників цифрового покоління (так званого покоління Z), яке має специфічні характеристики ментальності та життєві цінності, а схильність до цифрових компетентностей виявляють вже в дитинстві [12].

Відповідно це зумовлює появу в обігу нових понять, трактування яких в узагальненому вигляді є наступним: цифровий ринок праці – 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 інфор-

**Таблиця 2. Порівняльна характеристика сектору ринку праці**

Показник	Традиційний сектор ринку праці	Цифровий сектор ринку праці
Товар	Трудова послуга	Трудова послуга, яка обов'язково створена за допомогою інформаційно–комунікаційних технологій
Місце взаємодії	Фізичний простір	Віртуальний простір за допомогою інформаційно–комунікаційних технологій
Рівень трудової мобільності	Обмежений	Необмежений
Специфіка надання трудової послуги	Особистісна форма	Цифрова форма
Створення робочого місця	роботодавець	працівник
Організація праці	Налагоджені та зрозумілі комунікації	Економія роботодавця на утриманні робочого місця; економія працівником часу на дорогу до місця роботи
Менеджмент продуктивності	Можливість ситуативного регулювання результативності соціально–трудоких відносин	Можливість підбору роботодавця чи працівника без територіальних обмежень

Джерело: складено автором

маційно–комп'ютерних технологій; цифрова 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. Пропозиція робочої сили і попит на неї фіксується на спеціальних онлайн-ових платформах, де також формуються умови найму, оплати і оцінки результатів праці [9, с.51]. Проведені вище виклики майбутніх процесів на ринку праці демонструють доцільність розробки та впровадження спеціалізованих цифрових платформ та створення інформаційних баз у форматі цифрових кадрових агенцій з метою підбору працівника чи працедавця, тестування персональних soft skills, перенавчання задля освоєння нових компетентностей або зміни професії. Розробка такого стартапу під назвою «EWS Education. Work and Study» започаткована нами на випусковій кафедрі економіки та бізнес–технологій Національного авіаційного університету.

Прогнози Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці наведені у табл. 3.

У дослідженні Центру Разумкова «Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти» (жовтень, 2020 р.) узагальнено, що сьогодні можна спостерігати три типи дій, які тією чи іншою мірою застосовуються або обговорюються урядом в якості адаптаційних стратегій для пом'якшення майбутнього шоку від інтенсифікації цифрових технологій та їх впливу на ринок праці [9]:

1) Стимуляція створення робочих місць нового типу. У сучасній економіці дуже складно створити умови, які гарантовано призведуть до виникнення робочих місць у довгостроковій перспективі. Компанії можуть підтримувати робочі місця, поки є субсидії, але відмовляються від них на користь більш ефективних рішень, коли субсидії закінчуються. Можливим рішенням буде підтримка сфер економіки, де дії людини практично неможливо замінити роботом або нейронною системою. Це призводить до зміни підходів до самої концепції робочого місця, коли замість роботи людина займатиметься реалізацією свого творчого потенціалу, що відповідатиме трендам мережевого суспільства.

2) Законодавче уповільнення поширення технологій. Ця стратегія не завжди передбачає прийняття нових законів проти технологій, але багато законів, що існують, можуть використовуватися для гальмування процесів автоматизації. Наприклад, закони, що забороняють роботу повністю автономних транспортних засобів на дорогах загального користування, перешкоджають розвитку безпілотних таксі і вантажівок і на якийсь час захищають водіїв від втрати роботи [14]. Небажання переходити на розподілені реєстри на blockchain–технологіях залишає можливість для працевлаштування співробітників різних реєстраційних служб. Подібні дії можуть на деякий час відстрочити впровадження нових технологій, але без паралельного процесу адаптації це лише посилить майбутній шок.

3) Безумовний базовий дохід, який зараз набирає популярності та означає регулярні виплати всім членам суспільства певної суми, що

**Таблиця 3. Базові прогнози щодо майбутньої праці**

Зайнятість	До 2030р. необхідно створити 344 млн. робочих місць на додачу до 190 млн. робочих місць, необхідних для вирішення поточної проблеми безробіття
Безробіття	190 млн. осіб позбавлені роботи, з них 64,8 млн. – молодь
Неформальна зайнятість	2 млрд. осіб заробляють на життя у неформальній економіці
Бідність серед працюючих	300 млн. працівників живуть в умовах крайньої злиденності (менш ніж на \$1,9 на день)

Джерело: [13]

дозволяє забезпечити базові потреби. За запровадження безумовного базового доходу виступають як провідні науковці світу (Г.Стендінд, М.Фрідман), так і найбільші впливові бізнесмени (І.Маск, М.Цукерберг, Р.Бренсон). Крім критики, що подібний підхід не стимулює одержувачів БОД до пошуку роботи, є і більш складна проблема, з якою доведеться зіткнутися країнам під час його впровадження. Люди, крім іншого, сприймають роботу як таку, що надає значимість їх життю. Якщо лишити людину трудової зайнятості і запропонувати натомість безумовний дохід, результат може бути неоднозначний. Багато людей можуть втратити відчуття сенсу свого життя.

### Висновки

Отже, проведений аналіз стану досягнення Цілей сталого розвитку в сфері соціально–трудових відносин та впровадження цифрових технологій носить поступово–планомірний характер, який не системно проривний у інноваційному плані. Окреслені передумови формування цифрового ринку праці полягають у вимушеній формі їх започаткування, що спричинені пандемією, але при цьому отримали потрібний вектор розвитку. Прикладним базисом формування платформної економіки мають стати стартапи, бізнес–проекти, спрямовані на цифровізацію бізнес–процесів кадрового рекрутингу. Важливим питанням, яке потребує уваги, залишається нормативно–правове регулювання легалізації трудової діяльності та її захищеності в умовах поширення цифрового сектору ринку праці, що стало предметом уваги у проектах Закону України «Про працю», але потребує розвитку в умовах поширення цифрової зайнятості.

### Список використаних джерел

1. Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь 2017. / Міністерство економічного розвитку і торгівлі – Режим доступу: [http://un.org.ua/images/SDGs\\_NationalReportUA\\_Web\\_1.pdf](http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf).

2. Цілі сталого розвитку: Україна. Добровільний національний огляд / Державна служба статистики України – Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a0fc2a99-ada3-4a6d-b65b-cb542c3d5b77&title=DobrovolniiNatsionalniiOgliadSchodoTsileiStalogoRozvitkuVUkraini>.

3. Господарський кодекс України. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#top>.

4. Державна служба статистики України. Режим доступу: [http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/fin/pssg/pds\\_vsmm\\_2010-2019.xlsx](http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/fin/pssg/pds_vsmm_2010-2019.xlsx).

5. Сучасні тенденції на зареєстрованому ринку праці України: вакансії та безробітні (у січні–жовтні 2020 р.). / Національне агентство кваліфікацій. 44с. Режим доступу: [https://drive.google.com/file/d/1M1qWChQtY2MO38ucTOMO-\\_cdcq86vBso/view?fbclid=IwAR15Jl-ao61NeiACPswfOx2wyDzGtVYEFWCe5GxRP3sCYKmAP9jBTm8Jbto](https://drive.google.com/file/d/1M1qWChQtY2MO38ucTOMO-_cdcq86vBso/view?fbclid=IwAR15Jl-ao61NeiACPswfOx2wyDzGtVYEFWCe5GxRP3sCYKmAP9jBTm8Jbto).

6. Бистряков І.К., Клиновий Д.В. Платформна економіка просторових бізнес–екосистем як інноваційний тренд сталого розвитку. Наука та наукознавство. 2019. №3 (105) С. 3–25.

7. Краус Н.М., Крайс К.М., Марченко О.В. Платформена економіка: наратив інноваційного становлення підприємницьких університетів та філософія розвитку на засадах цифровізації. Ефективна економіка. 2020. №1. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7566>.

8. Arestis P., Sawyer M. The «New Economies» and Policies for Financial Stability. International Review of Applied Economics. 2012. Vol. 26. № 2. P. 147–160.

9. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти / Центр Разумкова; керівник проекту Пищуліна О. – Видавництво «Заповіт», 2020. – 274 с.

10. Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році PwC, 2017 – Режим доступу: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>.

11. Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants / M. Prensky // On the Horizon. MCB University Press: Vol. 9. – № 5. October, 2001. – [online] Available



at: <http://www.marcprensky.com>. DOI: [dx.doi.org/10.1108/10748120110424843](https://doi.org/10.1108/10748120110424843).

12. Kolot, A.M., & Herasymenko, O.A. (2020). Generation Z and socio-labor platform «Work 4.0»: interaction imperatives. *Demography and social economy*, 2 (40), 103–138. <https://doi.org/10.15407/dse2020.02.103>.

13. Работать ради лучшего будущего. – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда, 2019г., [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf).

14. Законодательство в сфере беспилотных автомобилей в России и в мире – BesPilot.com, <https://bespilot.com/info/zakonodatelstvo>; Разработка беспилотных автомобилей в США столкнулась с новыми трудностями. – Интерфакс, 28 марта 2018г., <https://www.interfax.ru/business/605727>.

## References

1. Tsili staloho rozvytku: Ukraina. Natsionalna dopovid 2017. / Ministerstvo ekonomichnoho rozvytku i torhivli – Rezhym dostupu: [http://un.org.ua/images/SDGs\\_NationalReportUA\\_Web\\_1.pdf](http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf).

2. Tsili staloho rozvytku: Ukraina. Dobrovilnyi natsionalnyi ohliad / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Rezhym dostupu: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=a0fc2a99-ada3-4a6d-b65b-cb542c3d5b77&title=DobrovolniiNatsionalniiOgliadSchodoTsileiStalogoRozvitkuVUkraini>.

3. Hospodarskyi kodeks Ukrainy. Rezhym dostupu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#top>.

4. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Rezhym dostupu: [http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/fin/pssg/pds\\_vsmm\\_2010-2019.xlsx](http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/fin/pssg/pds_vsmm_2010-2019.xlsx).

5. Suchasni tendentsii na zareiestrovanomu rynku pratsi Ukrainy: vakansii ta bezrobitni (u sichni-zhovtni 2020 r.). / Natsionalne ahentstvo kvalifikatsii. 44s. Rezhym dostupu: [https://drive.google.com/file/d/1M1qWChQtY2M038ucTOMO-\\_cdcq86vBso/view?fbclid=IwAR15Jl-ao61NeiACPswfOx2wyDzGt-VYEFWCe5GxRP3sCYKmA9jBTm8Jbto](https://drive.google.com/file/d/1M1qWChQtY2M038ucTOMO-_cdcq86vBso/view?fbclid=IwAR15Jl-ao61NeiACPswfOx2wyDzGt-VYEFWCe5GxRP3sCYKmA9jBTm8Jbto).

6. Bystriakov I.K., Klynovy D.V. Platformna ekonomika pros-torovykh biznes-ekosystem yak innovatsiinyi trend staloho rozvytku. *Nauka ta naukoznavstvo*. 2019. №3 (105) S. 3–25.

7. Kraus N.M., Krais K.M., Marchenko O.V. Platformena ekonomika: naratyv innovatsiinoho stanovlennia pidpriemnytskykh universytetiv ta filosofia rozvytku na zasadakh tsyfrovizatsii. *Efektivna ekonomika*. 2020. №1. – Rezhym dostupu: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7566>.

8. Arestis P., Sawyer M. The «New Economies» and Policies for Financial Stability. *International Review of Applied Economics*. 2012. Vol. 26. № 2. P. 147–160.

9. Tsyfrova ekonomika: trendy, ryzyky ta sotsialni determinanty / Tsentr Razumkova; kerivnyk proektu Pyshchulina O. – Vydavnytstvo «Zapovit», 2020. – 274 s.

10. Maibutnie rynku pratsi. Protyborstvo tendentsii, yaki budut formuvaty roboche seredovyshe v 2030 rotsi PwC, 2017 – Rezhym dostupu: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>.

11. Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants / M. Prensky // On the Horizon. MCB University Press: Vol. 9. – № 5. October, 2001. – [online] Available at: <http://www.marcprensky.com>. DOI: [dx.doi.org/10.1108/10748120110424843](https://doi.org/10.1108/10748120110424843).

12. Kolot, A.M., & Herasymenko, O.A. (2020). Generation Z and socio-labor platform "Work 4.0": interaction imperatives. *Demography and social economy*, 2 (40), 103–138. <https://doi.org/10.15407/dse2020.02.103>.

13. Rabotat' radi luchshego budushchego. – Global'naya komissiya po voprosam budushchego sfery truda, 2019g., [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf).

14. Zakonodatel'stvo v sfere bespilotnykh avtomobilej v Rossii i v mire – BesPilot.com, <https://bespilot.com/info/zakonodatelstvo>; Razrabotka bespilotnykh avtomobilej v SSHA stolknulas' s novymi trudnostyami. – Interfaks, 28 marta 2018g., <https://www.interfax.ru/business/605727>.

## Дані про автора

**Ушенко Наталя Валентинівна,**

д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та бізнес-технологій Національного авіаційного університету  
e-mail: [ushenko\\_nv@ukr.net](mailto:ushenko_nv@ukr.net)

## Данные об авторе

**Ушенко Наталья Валентиновна,**

д.э.н., профессор, заведующий кафедры экономики и бизнес-технологий Национального авиационного университета  
e-mail: [ushenko\\_nv@ukr.net](mailto:ushenko_nv@ukr.net)

## Data about the author

**Natalya Ushenko,**

Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Economics and Business Technology National Aviation University  
e-mail: [ushenko\\_nv@ukr.net](mailto:ushenko_nv@ukr.net)