

## ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

©2020 СОБОЛЄВ В. М., МУСІЮК І. О.

УДК 331.526  
JEL: J21; J29

### Соболев В. М., Мусіюк І. О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки

У статті розглядається вплив цифровізації на ринок праці. Перехід до цифрової економіки є закономірним процесом і вимагає модернізації зайнятості. Тому формується цифрова зайнятість, яка реалізується через онлайн-платформи. Відбувається виникнення нових форм зайнятості, що обумовлено інноваційними процесами і трансформацією економіки в цілому. Широкого поширення набуває нестандартна зайнятість у таких формах, як: фріланс; телепраця; позикова праця (лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг). Відображено позитивні та негативні наслідки такого переходу для ринку праці. Також розглянуто досвід масового впровадження дистанційного формату роботи в період режиму ізоляції, викликаного пандемією COVID-19. Орієнтація економіки на цифровий розвиток веде до скорочення та подальшого зникнення деяких спеціальностей, що супроводжуватиметься появою нових. Уже зараз набуває широкого розповсюдження Інтернет-банкінг, електронний уряд, програми автоматичного ведення бухгалтерського обліку тощо. Швидке реагування на технологічні виклики здатне нівелювати деякі негативні наслідки цих змін за допомогою навчання та перекваліфікації працівників. Автоматизація та роботизація виробничих процесів, безсумнівно, призведуть до зростання безробіття, тому вже зараз важливо розробляти ефективну політику зайнятості. Однак такі професії, як інженери, актори, вчителі, керівники, соціальні працівники ще неможливо замінити роботами. Тому такі види діяльності вимагають високого рівня людського капіталу, який стає найважливішим ресурсом економічного зростання. Країни мають бути готовими до вирішення проблем, властивих цифровій економіці. Стимулювання інвестицій в інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) і додаткові інновації сприятимуть зростанню продуктивності праці та зайнятості.

**Ключові слова:** цифровізація, цифрова економіка, ринок праці, цифрова зайнятість, онлайн-платформи, нестандартна зайнятість.

**DOI:** <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-10-143-148>

**Бібл.:** 15.

**Соболев Володимир Михайлович** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри статистики, обліку та аудиту, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

**E-mail:** vladimir\_sobolev@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-3043-0901>

**Мусіюк Інна Олегівна** – студентка економічного факультету, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

**E-mail:** inna9651inna@gmail.com

UDC 331.526  
JEL: J21; J29

### Sobolev V. M., Musiiuk I. O. The Trends of Employment in the Digital Economy

The article examines the impact of digitalization on the labor market. The transition to the digital economy is a natural process and requires modernization of employment. Therefore, digital employment is formed, which is implemented through online platforms. The new forms of employment are evolving, due to innovative processes and transformation of the economy as a whole. The non-standard employment gains wide spread in such forms as: freelancing; tv work; borrowed employment (personnel leasing, outsourcing, outstaffing). The positive and negative consequences of such a transition for the labor market are reflected in the presented publication. The experience of mass implementation of the remote format of work during the isolation regime caused by the COVID-19 pandemic is also considered. The economy's focus on digital development leads to the reduction and further disappearance of some specialties, accompanied by the emergence of new ones. Already, internet banking, e-government, automatic accounting programs, etc. are becoming widespread. Rapid response to technological challenges can eliminate some of the negative consequences of these changes through training and retraining of employees. Automation and robotics of production processes will undoubtedly lead to an increase in unemployment, so now it is important to develop an effective employment policy. However, professions such as engineers, actors, teachers, managers, social workers are still impossible to replace with robots. Therefore, such activities require a high level of human capital, which becomes the most important resource of economic growth. Countries should be prepared to solve problems inherent in the digital economy. Stimulating investment in information and communication technologies (ICT) and additional innovations will contribute to the growth of productivity and employment.

**Keywords:** digitalization, digital economy, labor market, digital employment, online platforms, non-standard employment.

**Bibl.:** 15.

**Sobolev Volodymyr M.** – D. Sc. (Economics), Professor, Head of the Department of Statistics, Accounting and Auditing, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

**E-mail:** vladimir\_sobolev@ukr.net

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-3043-0901>

**Musiiuk Inna O.** – Student, Faculty of Economics, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

**E-mail:** inna9651inna@gmail.com

Останніми десятиліттями однією з головних тенденцій розвитку економіки та суспільства в цілому є застосування інформаційних технологій у різних сферах життєдіяльності людини. Розвиток цифрової економіки викликає великі соціально-економічні зрушення, у т. ч. і у сфері трудових відносин. При цьому змінюється сам тип професійної діяльності та характер праці.

З цієї проблематики у світі накопичено значний масив наукової літератури. Як правило, зарубіжні дослідники зосереджуються або на окремому розгляді ринку праці та зайнятості [12; 13], або на розкритті впливу сучасних тенденцій розвитку економіки, зокрема диджиталізації, на стан і тенденції цього ринку [4; 14; 15]. З іншого боку, вітчизняні автори [1; 2; 5; 8–11] останнім часом приділяють поглиблену увагу дослідженню впливу саме диджиталізації на ринок праці. При цьому аналіз ведеться переважно у площині виявлення його позитивних наслідків.

Враховуючи вищезазначені специфічні риси наукових підходів до аналізу проблеми, ми поставили своєю *метою* в даній статті розкриття найбільш суттєвих глобальних економічних і технологічних тенденцій сучасної економіки, що можуть різнонаправлено та суперечливо впливати на трансформацію ринку праці та формування нових соціально-економічних потреб працівників, включаючи вплив світової пандемії коронавірусу.

Використання цифрових технологій на сучасному етапі розвитку економіки змінює форми та способи зайнятості, з'являються нові професії та спеціальності, набувають поширення електронні біржі праці, онлайн-платформи. Перехід до таких умов зайнятості свідчить про диджиталізацію (цифровізацію) праці, ступінь якої залежить від рівня розвитку країни, структури її економіки, а також від якості освіти робочої сили та можливості швидкої адаптації до змін, що відбуваються на сучасному світовому ринку праці. Розвиток цифрових технологій сприяє глобальним змінам у господарстві та суспільстві, тому в найбільш розвинених країнах світу відбувається перехід до нової промислової революції – «Індустрія 4.0». Сенсом Четвертої промислової революції є всеохоплююча автоматизація та роботизація виробництва, кіберфізичні системи, біотехнології, 3D-друк, альтернативна енергетика, штучний інтелект, мережева економіка, доповнена реальність, циркулярна економіка,

Інтернет речей, технологія блокчейн, хмарні обчислення, квантові технології [7, с. 225].

Таким чином, утворилася нова модель праці та зайнятості, яка отримала назву «Робота 4.0». Вона активно розвивається в країнах з передовою економікою, передбачає нові можливості та ризики. Формуються нові форми праці та обміну, Інтернет пов'язує людей з машинами та речами. Трудова діяльність стає більш прозорою та контрольованою ззовні. Оскільки розширюються межі інновацій і поліпшуються можливості освіти, зростає якість трудових ресурсів і вимоги до них. Робота стає автономною, мобільною, а виконання трудових функцій пов'язується з оволодінням багатьох нових компетенцій.

Складовою моделі «Праця 4.0» є збільшення частки трудових функцій, які виконуються поза офісом. Компонентами цього феномену сьогодення є виконання виробничих завдань не виходячи з дому (телеробота); робота, що виконується в офісах клієнта (сервісні види праці); робота під час коротко- та/або довгострокових службових відраджень [7, с. 21].

Цифрова економіка стрімко розвивається, проникаючи в усі сфери життєдіяльності в багатьох країнах світу. Це супроводжується появою нових нестандартних форм зайнятості, підвищенням гнучкості ринку праці та розвитком наукомістких секторів економіки. Формування нового ринку праці як суспільно корисної діяльності спрямоване на використання інтелектуального капіталу. Тому в результаті переходу до цифрової економіки на ринку праці необхідні фахівці, готові до змін і підвищення професіоналізму. Таким чином, період зародження цифрової економіки вимагає швидкого реагування на зміни попиту та пропозиції на ринку праці, вкладень в людський капітал і нових способів його якісного поліпшення, адаптації людей до нових умов, програмних заходів з боку держави.

Вплив цифровізації на ринок праці має свої переваги та недоліки. Серед факторів, які сприятимуть зростанню зайнятості, виділяють:

- ✦ появу робочих місць за рахунок нових професій;
- ✦ зростання попиту на існуючі професії в IT-сфері;
- ✦ скорочення фрикційного безробіття за рахунок скорочення часу пошуку роботи через Інтернет;

- ✦ збільшення кількості робочих місць на віддалених територіях.

Фактори, які сприятимуть зростанню безробіття:

- ✦ автоматизація робочих місць, яка витіснить певний ряд професій;
- ✦ можливе структурне безробіття через різницю в часі між виникненням потреби у висококваліфікованих працівниках і підготовкою таких працівників.

**Н**а сучасному етапі розвитку існує багато прогнозів експертів щодо впливу цифровізації на зайнятість. На думку М. А. Абізова, відповідального за організацію роботи Урядової комісії з координації діяльності «Відкритого уряду» з розвитку цифрової економіки, до 2036 р. може бути автоматизованим до 50% роботи, вираженої в людино-годинах, а до 2066 р. ця частка може досягти 99%. Робочі місця з'являться у високотехнологічних сферах, а скоротяться в реальному секторі економіки та сфері адміністративної роботи [3].

Компанія Superjob прогнозує зниження щороку на 5% кількості вакансій низької кваліфікації при одночасному зростанні попиту на фахівців високої кваліфікації. Слід зазначити, що в даний час попит на фахівців у сфері інформаційних комунікаційних технологій перевищує пропозицію. Питома вага потреби для заміщення вакантних робочих місць по фахівцях вищої кваліфікації IT-сектора становить 3,3% (по фахівцях вищої кваліфікації в цілому цей показник тільки 2,3%) [4, с. 177].

Однак давати будь-які кількісні оцінки того, скільки робочих місць і професій може бути втрачено, і робити прогнози щодо того, які саме з цих професій і трудових обов'язків остаточно зникнуть, не уявляється можливим.

З розвитком технологічного прогресу професії починають з'являтися та зникати все швидше і швидше з ринку праці. Трансформація форм зайнятості змінює традиційно сформовану структуру зайнятості населення, сприяє посиленню мобільності трудових ресурсів, розподіл яких відбувається на міжнародному та національному ринках.

У сучасних умовах виділяють традиційні форми нестандартної зайнятості, які з'явилися наприкінці ХХ ст., а саме: тимчасова праця; надомна праця; непостійна або випадкова зайнятість; позмінна робота; робота по ковзному

графіку; самозайнятість; надзайнятість. Також можна виділити «нові» форми нестандартної зайнятості, що з'явилися на початку ХХІ ст.: фріланс; телепраця; позикова праця (лізінг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг).

Фріланс – це вид трудової діяльності на ринку товарів і послуг, для якого характерні самостійність вибору форми і місця її реалізації та низький рівень залежності від роботодавця. Працівник-фрілансер володіє високим ступенем свободи та можливостями самореалізації. У сучасних умовах фріланс розглядають як перший крок до власного бізнесу.

Аутсорсинг (від англ. *outsourcing* – «зовнішнє джерело») – це передача традиційних неключових функцій організації зовнішнім виконавцям-аутсорсерам, висококваліфікованим фахівцям сторонньої фірми. Найбільш часто зустрічається аутсорсинг бізнес-процесів, виробничий аутсорсинг, IT-аутсорсинг (розробка, впровадження та супровід інформаційних систем) та аутсорсинг управління знаннями (аналітична обробка даних, формування й управління базами знань) [5, с. 93].

Аутстафінг передбачає умови, коли персонал надходить у безпосереднє підпорядкування реципієнта. При цьому завдання виконавця – підібрати працівників, які відповідають заданим характеристикам, а потім вступити з ними в трудові відносини. При використанні аутстафінгу фірма може не сплачувати податки.

Лізинг персоналу (*staff leasing*) – підбір і надання співробітників, які перебувають у штаті кадрового агентства, організації-клієнту на відносно тривалий строк – від трьох місяців до декількох років. Кадрове агентство фактично наймає працівника та укладає з ним трудовий договір, а потім уже як орендодавець переуступає робочу силу працівника в тимчасове користування третій стороні – підприємцю-орендарю, з яким укладає цивільно-правовий договір [11, с. 122–123].

**Г**лобальні процеси інформатизації визначають специфіку сучасної праці, нових форм її організації та соціально-трудова відносин. Гнучка зайнятість, формування електронної самозайнятості характеризують сучасний ринок праці, на якому інтелектуальна праця визнається як основна [2, с. 60].

Трансформації, пов'язані із переходом на цифрові технології, створюють нові підходи та стилі діяльності, котрі, своєю чергою, ведуть до

суттєвого перегляду усталеного в суспільстві поняття «робоче місце» [6]. У сучасному світі робочі місця перестають бути прив'язаними до фізичних місць – вони стають «цифровими», мобільними, тобто не потребують постійного перебування працівника на робочому місці. Віртуально-цифровий світ надає можливість для постійного перебування працівника в онлайн-режимі. Цей тренд поширюється надзвичайно швидко й позитивно сприймається переважною більшістю працівників, яким подобаються гнучкі способи роботи. Тому з кожним роком на ринку з'являється все більше IT-інструментів для контролю віддалених співробітників. До таких відносять сервіси для управління проектами Asana, Slack, Basecamp. Наприклад, VR-застосунки Sosoco, «збирають» співробітників в одному віртуальному офісному приміщенні, де вони мають можливість інтерактивно взаємодіяти один з одним.

У сучасному світі зростає роль інтерактивних платформ, за допомогою яких реалізується онлайн-зайнятість. До найбільш затребуваних цифрових інструментів онлайн-зайнятості належать Uber, LYFT, TaskRabbit, UpWork и Amazon Mechanical Turk. Платформи забезпечують можливість компаніям використовувати тих працівників, яких немає в їхньому штатному розписі та яких не вигідно постійно утримувати або періодично залучати таку робочу силу при потребі на певні види робіт [10, с. 114].

Цифрові платформи є посередниками між попитом і пропозицією праці, які встановлюють контакт між працівниками та клієнтами. Клієнти – фізичні особи, компанії можуть виставляти на платформу завдання, а працівники можуть знаходити серед них ті завдання, які найкраще відповідають їхнім вмінням і можливостям виконувати роботу. Цифрові платформи дозволяють клієнтам користуватися послугами на глобальному рівні.

Основна причина роботи на платформах – отримати додатковий заробіток. Серед інших причин виділяють: бажання працювати з дому, більший заробіток, проблеми з пошуком роботи в інших сферах, брак робочих місць у місцевості та пропозиція занадто низької заробітної плати.

Основними ризиками зайнятості через цифрові платформи є несплата за виконану роботу замовником, відсутність соціального захисту, низький рівень охорони праці. Цифровий

сегмент ринку праці складно піддається моніторингу та регулюванню, що зумовлено швидкими темпами його зростання та значним відставанням державних інститутів. Відкритими для дискусії залишаються питання розробки цифрових інструментів моніторингу та регулювання цифрового сегмента ринку праці [1, с. 11].

Для працівників перехід до таких тенденцій у сфері зайнятості виступає двояко. По-перше, професійний шлях все важче планувати, по-друге, все менше стає тих, хто тривалий час працює безпосередньо за фахом. У зв'язку з цим гарантія зайнятості більше не передбачає певної спеціальності, певного місця роботи чи певного роботодавця. Більшою мірою вона є результатом здатності, залишаючись активним, пристосовуватися до мінливих вимог. Таким чином, завдання кожного полягає в тому, щоб протягом життя стежити за рівнем своєї затребуваності на ринку праці. У такому випадку затребуваність стане гарантією зайнятості.

Економісти допускають два шляхи розвитку ринку праці в умовах цифровізації економіки. Перший – оптимістичний, тобто ринок праці в цифровій економіці відчуває потребу в творчих людях, які мислять креативно. В основному виробництво не потребуватиме людей, проте вони будуть необхідні для сфери «людиноорієнтованих» послуг. Крім того, цифрові технології дозволять літнім працівникам і працівникам з обмеженими можливостями краще інтегруватися в ринок, у той час як машини будуть виконувати небезпечну та рутинну роботу. Згідно з песимістичним прогнозом, у ході цифровізації виробництва речі стануть тісніше контактувати одна з іншою (промисловий Інтернет речей), а між людьми, навпаки, стане наростати відчуження. У результаті цифровізація може призвести до негативного ефекту і, звичайно ж, це дуже великий ризик стійкого безробіття. Також слід зазначити, що зайнятість у сучасному світі набуває характеристики нестійкості. Нестійка зайнятість є наслідком панування глобального капіталу, направлено на створення «гнучких ринків праці», що максимально знижують можливі витрати [9, с. 249].

Цифровий розвиток економіки та системи зайнятості є неминучим процесом, який значно спростить комунікаційні зв'язки між державою, підприємцями та найманими працівниками. Також розширяться можливості для навчання, до-

сліджень, відкриваються нові технології ведення бізнесу та виробництва. Ринок праці досить швидко адаптується до нового напрямку, стає більш гнучким і мобільним. Світові біржі фрілансерів і соцмережі стерли межі між замовниками та виконавцями. Віддалені співробітники вибирають замовників, кількість робочих годин і вибудовують графік, орієнтуючись на свої потреби, а не на штатний розклад. Більшість світових HR-експертів відзначають, що дистанційна зайнятість – глобальний тренд на ринку праці.

**П**андемія коронавірусу внесла свої корективи до ринку праці. Слід зазначити, що країни, які до початку пандемії мали комп'ютеризовані системи підтримки працівників і чітку стратегію переходу на цифрові технології, змогли більш ефективно вирішувати проблеми, пов'язані зі спалахом COVID-19. В аналітичній записці МОП відзначається, що криза, викликана пандемією COVID-19, ймовірно, спричинить довгострокові наслідки в плані робочих місць, підприємств і професійних навичок. Крім того, прогнозований спад економіки може призвести до того, що роботодавцям і працівникам буде набагато важче орієнтуватися на ринку праці, особливо в тих країнах, де цей ринок багато в чому носить неформальний характер. Тому в цих умовах нові технології відіграють все більш важливу роль як інструмент допомоги тим, хто її найбільше потребує.

Незважаючи на плюси і мінуси, отримані під час режиму ізоляції, було розкрито потенціал віддаленої праці. У числі основних тенденцій ринку праці, що складаються як у нашій країні, так і на світовому рівні, можна назвати: вдосконалення правової бази дистанційних трудових відносин; розвиток форм і способів організації віддаленої праці; збільшення кількості дистанційно зайнятих. У «цифровій посткризовій економіці» на перший план у працевлаштуванні виходитимуть надпрофесійні навички й особистісні характеристики, такі як: високий рівень мобільності, висока працездатність і витривалість, системне мислення, висока швидкість аналізу інформації та прийняття рішень, нестандартне мислення та ініціативність.

Таким чином, подальший розвиток зайнятості буде супроводжуватися такими тенденціями: формування правового забезпечення дистанційної зайнятості; створення відповідних організаційних умов розвитку форм віддаленої

праці (у тому числі комбінованих і гнучких різновидів) і розширення сфери її застосування. ■

## ЛІТЕРАТУРА

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. Вишневецька С. В. Проблеми трудового законодавства в умовах прекарізації та цифровізації зайнятості // Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків, 2018. С. 57–60.
3. Подцероб М. Из-за новых технологий в мире исчезнут миллионы рабочих мест // Ведомости. 26.01.2016. URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/01/27/625618-ischeznut-rabochih-mest>
4. Кознов А. Б. Влияние цифровизации на рынок труда. *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. 2019. № 4. Т. 2. С. 177–179.
5. Новак І. М. Соціальні інновації на ринку праці : флексібілізація та прекарізація зайнятості в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 1. С. 92–97. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/106267/14-Novak.pdf?sequence=1>
6. Проєкт «Цифрова адженда України – 2020» («Цифровий порядок денний» – 2020). Концептуальні засади (версія 1.0). URL: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>
7. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23–24 жовтня 2019 р.). Київ : КНЕУ, 2019. 341 с. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31231/19-5571-2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
8. 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](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>
9. Тютюнникова С. В., Романіка Т. К. Нестійка зайнятість молоді в умовах панування цифрової економіки. *Молодий вчений*. 2019. № 5. С. 246–250. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/5/54.pdf>  
DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-5-69-54>
10. Червінська Л. П. Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного універси-*

тету «Острозька академія». Серія «Економіка». 2020. № 16. С. 113–117.

DOI: 10.25264/2311-5149-2020-16(44)-113-117

11. Шевченко Л. С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія «Економічна теорія та право». 2012. № 1. С. 121–129. URL: [http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1892/1/Shevchenko\\_121.pdf](http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1892/1/Shevchenko_121.pdf)
12. Bunz M. *The Silent Revolution: How Digitalization Transforms Knowledge, Work, Journalism and Politics without Making Too Much Noise*. N. Y. : Palgrave Macmillan, 2014. 149 p.
13. Levy F., Murnane R. J. *The New Division of Labor: How Computers Are Creating the Next Job Market*. N. Y. : Princeton University Press, 2005. 192 p.
14. Lubk C. *The Concept of Sustainability and Its Application to Labor Market Policy. A Discussion of Political Feasibility, Implementation, and Measurability*. Springer Fachmedien, Wiesbaden GmbH, 2017. 259 p.
15. *Sustainable Growth and Development of Economic Systems: Contradictions in the Era of Digitalization and Globalization (Contributions to Economics)* / S. Ashmarina and M. Vochozka (ed.). Springer, 2019. 549 p.

## REFERENCES

- Azmuk, N. A. "Suchasni vyklyky rynku pratsi pry perekhodi do tsyfrovoy ekonomiky" [Modern Labor Market Challenges during the Transition to Digital Economy]. *Modern Economics*. 2020. <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)
- Bunz, M. *The Silent Revolution: How Digitalization Transforms Knowledge, Work, Journalism and Politics without Making Too Much Noise*. New York: Palgrave Macmillan, 2014.
- Chervinska, L. P. "Zainiatist na tsyfrovyykh platformakh" [Employment on the Digital Platforms]. *Naukovyi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademii»*. Seriiia «Ekononika», no. 16 (2020): 113-117. DOI: 10.25264/2311-5149-2020-16(44)-113-117
- Koznov, A. B. "Vliyaniye tsifrovizatsii na rynek truda" [Influence of Digitalization on the Labor Market]. *Mezhdunarodnyy zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk*, vol. 2, no. 4 (2019): 177-179.
- Levy, F., and Murnane, R. J. *The New Division of Labor: How Computers Are Creating the Next Job Market*. New York: Princeton University Press, 2005.
- Lubk, C. *The Concept of Sustainability and Its Application to Labor Market Policy. A Discussion of Political Feasibility, Implementation, and Measurability*. Springer Fachmedien: Wiesbaden GmbH, 2017.
- Novak, I. M. "Sotsialni innovatsii na rynku pratsi : fleksibilizatsiia ta prekaryzatsiia zainiatosti v Ukraini" [Social Innovations in the Labor Market: Flexibilization and Precarization of Employment in

Ukraine]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*. 2016. <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/106267/14-Novak.pdf?sequence=1>

- "Proiekt «Tsyfrova adzhenda Ukrainy – 2020» («Tsyfrovyi poriadok denniy» – 2020). *Kontseptualni zasady (versiia 1.0)*" [Project "Digital Agenda of Ukraine - 2020" ("Digital Agenda" – 2020). *Conceptual Framework (Version 1.0)*]. <https://ucco.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>
- Podtserob, M. "Iz-za novykh tekhnologiy v mire ischeznut milliony rabochikh mest" [Millions of Jobs Will Disappear Worldwide Due to New Technologies]. *Vedomosti*. January 26, 2016. <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/01/27/625618-ischeznut-rabochih-mest>
- "Sfera zainiatosti i dokhodiv v umovakh tsyfrovoy ekonomiky: mekhanizmy rehuliuвання, vyklyky ta dominanty rozvytku" [The Sphere of Employment and Income in the Digital Economy Conditions: Mechanisms of Regulation, Challenges and Development Dominants]. Kyiv : KNEU, 2019. <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31231/19-5571-2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Shevchenko, L. S. "Pozykova pratsia: sutnist, ryzyky, osoblyvosti rozvytku v Ukraini" [The Loanable Labor: The Essence, Risks, Features of the Development in Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Yurydychna akademiiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho»*. Seriiia «Ekononichna teoriia ta pravo». 2012. [http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1892/1/Shevchenko\\_121.pdf](http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1892/1/Shevchenko_121.pdf)
- Sustainable Growth and Development of Economic Systems: Contradictions in the Era of Digitalization and Globalization (Contributions to Economics)*. Springer, 2019.
- Tiutiunnykova, S. V., and Romanika, T. K. "Nestiika zainiatist molodi v umovakh panuvannya tsyfrovoy ekonomiky" [Unstable Youth Employment under Conditions of the Digital Economy Domination]. *Molodyi vchenyi*. 2019. <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/5/54.pdf>  
DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-5-69-54>
- Tul, S. I. "Stan i perspektyvy rozvytku didzhytalizovanoho rynku pratsi v Ukraini" [The Status and Prospects for Development of the Digitalized Labor Market in Ukraine]. *Biznes Inform*. 2019. [https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2019-7\\_0-pages-182\\_189.pdf](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>
- Vyshnovetska, S. V. "Problemy trudovoho zakonodavstva v umovakh prekaryzatsii ta tsyfrovizatsii zainiatosti" [Problems of Labor Legislation in the Conditions of Precarization and Digitalization of Employment]. *Aktualni problemy trudovoho zakonodavstva, zakonodavstva pro derzhavnu sluzhbu ta sluzhbu v pravookhoronnykh orhanakh*. Kharkiv, 2018. 57-60.