

### Вплив цифрових інновацій на ринок праці та зайнятість: виклики для сталого розвитку

Ринок праці України та світу за останні 6-10 років змінився до невпізнаності. Цифрові інновації та глобалізація прямо впливають на нього. Нові технології, що виходять у світ чи не щодня, автоматизація та роботизація виробництв, запровадження штучного інтелекту, тощо, створені для того аби підвищити продуктивність праці, зменшити втрати та витрати. Проте інколи запровадження такої кількості технологій ставить під удар верстви населення, що навіть до їх введення були незахищеними, або не настільки конкурентоспроможними.

Професії, що мають найвищий ризик автоматизації - 27% у середньому, це категорії нижчої кваліфікації: будівництво, фермерство, риболовля, лісове господарство, виробництво, транспортування, інсталяція, обслуговування. На противагу, більш кваліфікованим категоріям роботи, де цей ризик є меншим [1, 116-117].

Також варто зазначити, що працівники з меншою оплатою, у 14 разів більше потребуватимуть зміну напрямку роботи, ніж ті, хто має вищу оплату, вони також потребуватимуть отримання додаткових навичок для успішного переходу. Гендерна нерівність також прослідковується, оскільки жінки у півтора рази більш вірогідно потребуватимуть зміни кваліфікації ніж чоловіки. Ці категорії потребують більшої підтримки, адже часто не мають доступу, або фінансових ресурсів на перекваліфікацію, що веде до негативних наслідків.

У цьому контексті важливою є цифрова нерівність, 32% населення світу, не мають доступу до Інтернету [2]. У країнах з високим рівнем доходу 97% громадян користуються Інтернетом, проте у країнах з низьким рівнем доходу, цей відсоток сягає лише 27% [3]. Тобто, можна стверджувати, що найбільше під негативний вплив повної цифровізації, потрапляють категорії людей, що працюють на низькооплачуваних роботах, з нижчим рівнем кваліфікації, з нижчим рівнем доступу до інтернету, відповідно з нижчими можливостями підвищувати кваліфікацію для зміни професії, чи просування у наявній. Хоча онлайн освіта може стати інструментом, що надасть доступ до нових цифрових навичок більшій кількості населення, вона все ж залишається досить дорогою, а також недоступною для кожного, тому цей інструмент не є універсальним. В Україні, ситуація, щодо доступу до інтернету покращується, проте досі становить приблизно 82%, а покриття у маленьких віддалених селах, хуторах, наприклад, у Карпатському регіоні, бажає кращого [4].

Глобальні дослідження показують, що освіта для дорослих не є популярною і лише 2 з 5 дорослих навчаються і підвищують рівень кваліфікації щороку. У віці 55-65 років, в середньому приблизно 30% людей підвищує кваліфікацію, тоді як у віці 25-34 роки ця цифра складає приблизно 50%. Варто зазначити, що у країнах високого економічного достатку відсоткове співвідношення є вищим, як можна побачити на рис. 1 [5].

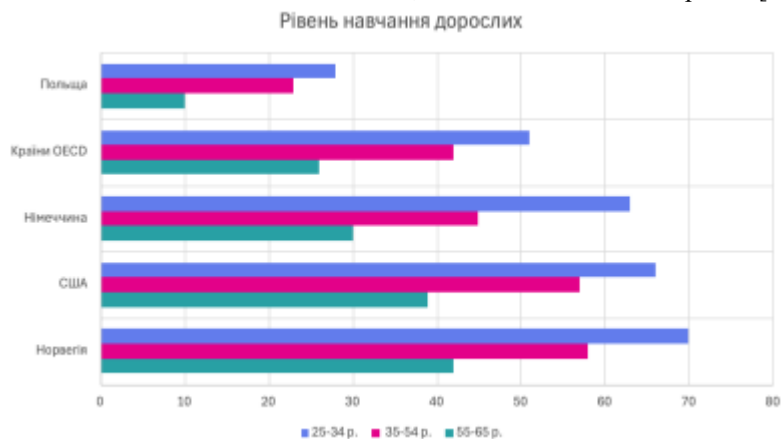


Рис. 1 - Порівняльна діаграма рівня навчання дорослих у країнах, за віком (створено авторкою на основі [5])

Наведені цифри вказують на те, що люди після отримання вищої освіти загалом перестають глобально вчитися чомусь новому, що є викликом у світі, де ринок праці трансформується. Люди старшого віку частіше стикаються з поняттям ейджизму, коли попри кваліфікацію, або її зміну та готовність навчатися новому, їм відмовляють у посадах посилаючись на вік. В Україні це явище досить поширене, і включає також у себе частково людей молодшого віку. Також Україна стикається з новими викликами, враховуючи кількість ветеранів та їх бажання повертатися до цивільного життя. Ці категорії є досить перспективними в умовах недостачі кваліфікованих кадрів на ринку праці. Компанії мають мислити ширше, та бути більш відкритими та інклюзивними. Це є гарною можливістю навчити людину у відповідності до вимог компанії, і потім підтримувати її розвиток.

Необхідність постійного навчання; висока конкуренція на ринку праці; знання, що застарівають протягом декількох років та потребують оновлення; нові технології; інновації; тренди змушують працівників перебувати у постійному стресі. У більшій кількості людей розвивається FOMO (синдром втрачених можливостей) у погоні встигнути все, отримати всі можливі знання, пройти курси, прочитати книги та відвідати конференції. Це негативно впливає на загальний стан працівників. Із впровадженням інновацій, таких як штучний інтелект, вони можуть покрити до 30% від рутинної роботи працівників, що з однієї сторони є позитивним аспектом, проте з іншої сторони компанії гоняться за продуктивністю, від працівників вимагається все більшого, вищої

кваліфікації, знань у новій сфері. Це посилює тиск на людей, що живуть у світі де неможливо планувати у довготривалій перспективі. Інститут McKinsey прогнозує, що 2030 року, 8-9% робочої сили будуть задіяні у нових професіях, про більшість яких ми навіть не уявляємо. Відповідно, ця частина людей, ще навіть не знає, що вони будуть працювати за цією професією, що посилює невідомість [6].

Хотілося б зазначити, що інновації самі по собі не є ні позитивними ні негативними. Вони можуть набувати певного забарвлення відповідно до їх використання. Оскільки одна і та сама інновація, може бути проривною у певній галузі, проте ускладнювати життя багатьом людям у іншій. Уряди мають почати запроваджувати політики, що будуть регулювати корпорації, зменшувати їх негативний вплив, та допомагати уникнути накопичення влади через володіння технологіями. Тут уряд країни може виступити як помічник, для людей які потребують допомоги у адаптації до нової реальності. Безкоштовні програми навчання, поширення покриття мережі Інтернет, підтримка використання діджитал інструментів у школах, освіта викладачів, тощо. Комплексні заходи підтримки, можуть значно зменшити негативний ефект інновацій який ми можемо спостерігати сьогодні.

#### **Список використаних джерел:**

1. OECD employment outlook 2023: artificial intelligence and the labour market. Paris : OECD Publishing, 2023. 253 p. URL: <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>. (дата звернення: 23.09.2025)..
2. UNESCO spotlights how digital learning can promote equity in low-resource contexts. *UNESCO*. URL: <https://www.unesco.org/en/articles/unesco-spotlights-how-digital-learning-can-promote-equity-low-resource-contexts> (дата звернення: 23.09.2025)..
3. Global Internet use continues to rise but disparities remain, especially in low-income regions. *The International Telecommunication Union*. URL: <https://www.itu.int/en/mediacentre/Pages/PR-2024-11-27-facts-and-figures.aspx> (дата звернення: 23.09.2025).
4. Ukraine - individuals using the internet (% of population) - 2025 data 2026 forecast 1990-2023 historical. *TRADING ECONOMICS | 20 million INDICATORS FROM 196 COUNTRIES*. URL: <https://tradingeconomics.com/ukraine/individuals-using-the-internet-percent-of-population-wb-data.html> (дата звернення: 23.09.2025)..
5. Trends in adult learning. OECD. URL: [https://www.oecd.org/en/publications/trends-in-adult-learning\\_ec0624a6-en/full-report/who-is-missing-out\\_06d9e34f.html](https://www.oecd.org/en/publications/trends-in-adult-learning_ec0624a6-en/full-report/who-is-missing-out_06d9e34f.html) (дата звернення: 23.09.2025).
6. Jobs lost, jobs gained: what the future of work will mean for jobs, skills, and wages / J. Manyika та ін. *McKinsey Global Institute*. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages> (дата звернення: 23.09.2025).