

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2026. № 3. ISSN 2307-2105



Copyright © The Author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2026.3.27>

УДК 331.5:004:364(477)

М. М. Біль,

д. е. н., с. н. с., провідний науковий співробітник

відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів,

ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4979-4019>

І. Є. Бараняк,

к. е. н., старший науковий співробітник

відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів,

ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1467-0262>

ЦИФРОВІЗАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ ІНКЛЮЗІЇ ВРАЗЛИВОГО НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ¹

¹ Статтю підготовлено в межах реалізації НДР «Комплексне наукове дослідження модернізації інноваційної екосистеми розвитку регіонів та громад» (номер державної реєстрації 0125U003490).

M. Bil,

*Doctor of Economic Sciences, Senior Researcher, Senior Researcher of
Department of problems of social and humanitarian development of the region,
State institution «Institute of Regional Research named after M.I. Dolishniy of the
NAS of Ukraine»*

I. Baranyak,

*PhD in Economics, Senior Researcher of Department of problems of social and
humanitarian development of the region, State institution «Institute of Regional
Research named after M.I. Dolishniy of the NAS of Ukraine»*

DIGITALIZATION OF WORKPLACES AS A TOOL FOR SOCIAL AND LABOUR INCLUSION OF VULNERABLE POPULATIONS IN UKRAINE

У статті обґрунтовано актуальність цифровізації робочих місць як стратегічного концепту розвитку ринку праці України. Визначено зміст та переваги цифровізації робочих місць для економіки (аспект продуктивності праці, стійкості суб'єктів господарювання) і суспільства (аспект соціально-трудової інклюзії). Необхідність підвищення ефективності використання людського потенціалу України в умовах дефіциту кадрів актуалізує залучення в соціально-трудові відносини різних категорій населення. Соціальна відповідальність та економічна доцільність працевлаштування осіб з інвалідністю вимагають врегулювання даного процесу, мотивації і готовності суб'єктів господарювання. Аналіз рівня використання цифрових технологій (мережі Інтернет, хмарних обчислювальних сервісів та ERP-систем, CRM-систем), індексу цифрової інтенсивності підприємств в Україні виявив диспропорції в можливостях їх використання для малого і середнього бізнесу. Результати аналізу підтвердили вищу готовність до соціально-трудової інклюзії вразливого населення, зокрема осіб з інвалідністю, з використанням цифрових

технологій, саме великих підприємств. Для активізації процесів працевлаштування осіб з інвалідністю запропоновано базові заходи, спрямовані на посилення поточних ініціатив з розумного пристосування робочих місць.

The relevance of digitalization of workplaces as a strategic priority for the development of the Ukrainian labour market in the article is substantiated. The content and benefits of digitalization of workplaces for the economy (increasing labour productivity, strengthening the resilience of business entities) and society (expanding social and labour inclusion) are determined. The study demonstrates that, in conditions of personnel shortages, enhancing the efficiency of human capital utilization requires broader inclusion of diverse population groups, including youth, people with disabilities, war veterans, residents of rural and remote areas, individuals requiring flexible work arrangements and migrants. The social responsibility and economic feasibility of employing people with disabilities necessitate improving regulatory mechanisms and increasing the motivation of business entities. An analysis of the use of digital technologies (Internet, cloud services, ERP and CRM systems) and the Digital Intensity Index of Ukrainian enterprises revealed disparities in their adoption by small and medium-sized businesses: in 2025, 20,0% of small enterprises, 33,5% of medium-sized enterprises and 53,7% of large enterprises had basic or advanced levels of digital intensity. The results indicate that large enterprises demonstrate greater readiness to promote social and labour inclusion of vulnerable groups, particularly people with disabilities, through digital technologies. Key digital technologies facilitating the inclusion of people with physical and mental impairments are identified. A set of institutional, regulatory, and economic measures is proposed to create a favourable environment for workplace digitalization, develop digital infrastructure, enhance employees' digital competencies, and expand employment opportunities for vulnerable population groups. These measures should be underpinned by motivating businesses to

digitalize workplaces through reforms in the rule of law, deregulation, improvement of customs and tax administration, strengthening trust between the state and businesses, and implementation of the presumption of innocence.

Ключові слова: *цифровізація, робоче місце, цифрові технології, цифрова інтенсивність, соціально-трудова інклюзія, вразливе населення, особи з інвалідністю.*

Keywords: *digitalization, workplace, digital technologies, digital intensity, social and labour inclusion, vulnerable populations, people with disabilities.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Ринок праці України потребує якісних змін, пов'язаних із впровадженням сучасних підходів до організації праці. При значних демографічних втратах критично важливим стає підвищення продуктивності праці. Масова еміграція населення актуалізує збереження людського капіталу через дистанційні форми зайнятості. За таких умов цифрова трансформація ринку праці має визначати стратегію його подальшого розвитку.

Цифрова трансформація ринку праці проявляється на різних рівнях: на мегарівні формується глобальний цифровий ринок праці з платформами зайнятості та міжнародною мобільністю; на макрорівні змінюються механізми державного регулювання, впроваджуються електронні сервіси й реєстри; на мезорівні змінюється структура економіки, виникають нові професії; на мікрорівні цифрові рішення трансформують зміст й умови праці, створюють цифрові робочі місця та нові форми зайнятості. Одним із ключових процесів цифрової трансформації ринку праці є впровадження цифрових технологій в організацію робочих місць, що характерне для мікрорівня. У цьому контексті особливу увагу наукових досліджень привертає цифровізація робочих місць, серед переваг якої, в тому числі, забезпечення соціально-трудової інклюзії різних категорій населення. Цей концепт є найбільш релевантний для України в умовах війни та економічної

рецесії, оскільки дозволяє залучати трудовий потенціал осіб з інвалідністю та ментальними порушеннями, зокрема ветеранів війни. Такий підхід відповідає завданням соціальної політики держави та потребам забезпечення економічної стійкості й відновлення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Матеріали статті ґрунтуються на результатах досліджень українських та іноземних учених з питань: цифровізації підприємництва (О. Сороківська [1]); цифровізації робочих місць (А. Ріхтер, С. Ріхтер [2]; О. Шемінов [6]); впливу цифрових технологій на економіку і продуктивність праці (Ф. Нуччі, К. Пуччоні, О. Річчі [5]; Р. Євангеліста, П. Геррієрі, В. Мелісіані [11]); ролі цифрових технологій для соціально-трудової інклюзії (Т. Перегудова [7]; Н. Павліха, І. Цимбалюк, О. Корнелюк, О. Уніга [8]; Р. Власенко, І. Гущук, Я. Жаліло [9]).

Для аналізу рівня використання цифрових технологій та цифрової інтенсивності підприємств в Україні використані Методика Digital Intensity Index (DII) [3], експертні оцінки Європейського інвестиційного банку [4], статистична інформація Державної служби статистики України [10]. Для аналізу заходів з поширення цифрових робочих місць в Україні враховано положення чинних нормативно-правових документів [12-15].

У даній публікації актуалізуються пріоритети цифровізації робочих місць, що відповідають політиці ЄС та сприяють ефективнішому використанню і збереженню людського потенціалу України.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є обґрунтування практичної значущості цифровізації робочих місць як стратегічного пріоритету розвитку ринку праці України з позиції переваг соціально-трудової інклюзії різних категорій населення, зокрема осіб з інвалідністю.

Виклад основного матеріалу дослідження. Цифрова трансформація є процесом системних змін, що охоплює не лише впровадження цифрових технологій, але й формування нової корпоративної культури, бізнес-моделей та управлінських процесів [1, с. 263].

Одним із базових процесів цифрової трансформації є *цифровізація робочих місць*, що передбачає інтеграцію цифрових технологій в організацію фізичного та віртуального робочого простору і змінює способи взаємодії між працівником та працедавцем.

Ступінь інтеграції цифрових технологій в організацію робочого простору визначає тип робочого місця – традиційне без використання цифрових технологій, традиційне з їх частковим використанням, гібридне з поєднанням фізичного та цифрового середовища та віртуальне, у межах якого трудова діяльність здійснюється повністю у цифровому середовищі. Після 2019 року стрімко поширюється гібридний тип робочого місця, що передбачає гнучкий режим робочого часу, орієнтований на результат, комунікації через гібридні команди та активне використання технологій штучного інтелекту [2].

Перелік цифрових технологій в організації робочого простору найкраще визначає методика Digital Intensity Index (DII), яку використовують в ЄС для розрахунку індексу цифрової інтенсивності. Спираючись на складові індексу, можна визначити перелік ключових цифрових технологій, які мають використовувати підприємства [3]: швидкісний Інтернет – швидкість щонайменше 30 Мбіт/с, доступний для понад 50 % працівників; веб-сайт – наявність та функціонування офіційного сайту; соціальні мережі – використання для комунікації та представлення діяльності; е-комерція – частка продажів від 1 % у загальному обороті; веб-продажі (через веб-сайт і веб-платформи) – частка продажів від 1 % у загальному обороті, частка продажів кінцевим споживачам (B2C) понад 10 %; хмарні сервіси обчислень – купівля через Інтернет, у тому числі складних і проміжних послуг; аналіз даних – здійснюється власними працівниками чи з залученням зовнішніх партнерів; штучний інтелект – використання підприємством; ERP-системи (Enterprise Resource Planning) – використання програмного забезпечення для інтегрованого управління ресурсами підприємства; CRM-системи (Customer Relationship Management) – використання програмного забезпечення для управління взаємовідносинами з клієнтами.

Цифровізація робочих місць є ознакою розвинутості економіки. Оцінки Європейського інвестиційного банку свідчать, що в країнах ЄС підприємства, які поєднують використання цифрових технологій із сучасними управлінськими підходами («digital firms»), демонструють кращі результати у створенні високопродуктивних і високооплачуваних робочих місць [4]. Також доведено, що економічний ефект від застосування цифрових технологій є більш значним для підприємств із довшою історією функціонування [5].

Цифрова трансформація робочих місць є стратегічно важливим процесом для підприємств й організацій України. Вона є одночасно викликом та чинником розвитку. З одного боку, виникає технологічна нерівність між підприємствами, необхідні додаткові інвестиційні витрати, витрати на кібербезпеку, навчання персоналу; з іншого боку, зростає продуктивність праці завдяки інтенсифікації робочого ритму, можливостями швидшого виконання завдань та контролю за якістю праці [6].

Важливою перевагою є те, що цифровізація робочих місць сприяє *соціально-трудовій інклюзії* різних категорій населення, що полягає у послабленні бар'єрів доступу до робочих місць та створенні умов гідної праці, що забезпечує продуктивну зайнятість з урахуванням потреб вразливих груп населення [7]. Бар'єрами доступу до робочих місць можуть бути: географічні (віддаленість), професійні (невідповідність кваліфікації вакантним пропозиціям), соціально-демографічні (вік, стать), регуляторні (відсутні механізми підтримки), цифрові (цифрові компетентності, доступність інфраструктури). Подолання цифрових бар'єрів є умовою інклюзивності ринку праці [8, с. 33].

Використання цифрових технологій в організації робочого простору сприятимуть *соціально-трудовій інклюзії* таких категорій вразливого населення: молоді, яка краще опановує нові цифрові навички; людей з інвалідністю, кількість яких в умовах війни значно зростає як серед ветеранів, так і цивільного населення; ветеранів війни, які потребують додаткової підтримки в поверненні до повноцінної зайнятості [9, с. 30];

мешканців сільських та віддалених територій з обмеженими можливостями працевлаштування; осіб, які з різних причин потребують гнучкого робочого графіку (батьки/опікуни з дітьми, особи, які мають проблеми зі здоров'ям та ін.); мігрантів за кордоном, які продовжують працювати на роботодавців в Україні.

Щоб оцінити готовність роботодавців в Україні до цифровізації робочих місць для соціально-трудової інклюзії населення, актуально проаналізувати стан використання цифрових технологій у практиці організації праці. При цьому доцільно враховувати чинник розміру підприємства.

Базовою технологією є мережа Інтернет. Результати оцінювання доступу працівників до мережі Інтернет на підприємствах різного розміру свідчать про відносно високий ступінь цифровізації робочих місць (рис. 1). Найвищі значення фіксуються на великих та середніх підприємствах, де частка працівників із доступом до мережі стабільно перевищувала 90 %. Водночас у секторі малих підприємств цифровізація робочого середовища відбувалася дещо повільніше.

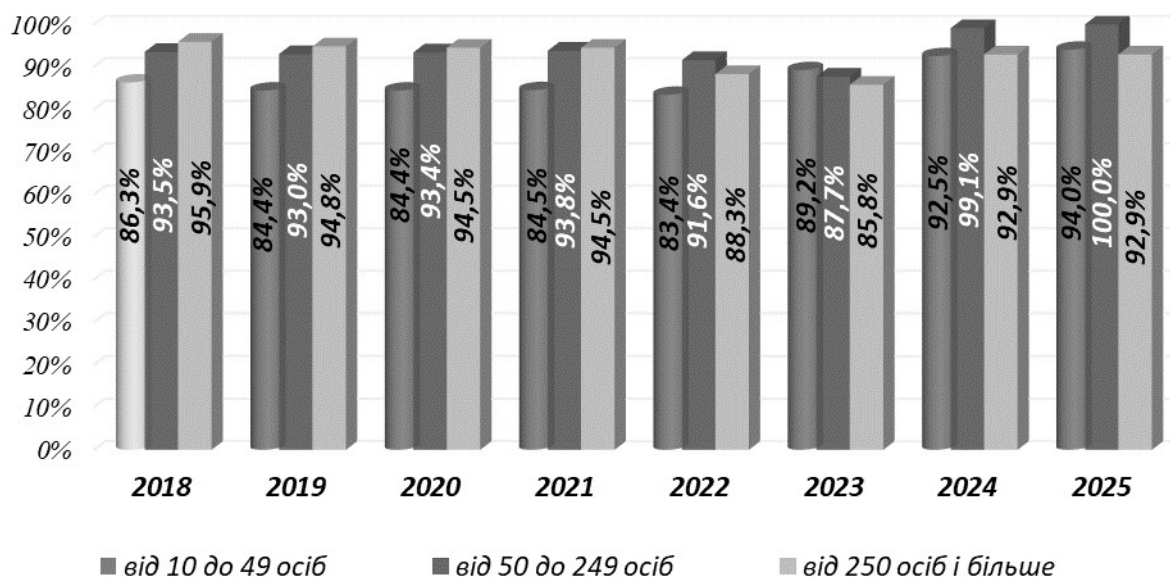


Рис. 1. Тенденції цифровізації робочих місць на підприємствах різного розміру за критерієм доступу працівників до мережі Інтернет, 2018-2025 рр., %

Джерело: побудовано автором на основі даних [10].

Аналіз використання хмарних обчислювальних сервісів та інформаційних систем планування й управління ресурсами підприємств, які інтегрують основні бізнес-процеси в єдину цифрову платформу, засвідчує факт повільного зростання рівня цифровізації бізнес-процесів у 2022-2025 рр. (рис. 2). Найвищий рівень використання хмарних сервісів та ERP-систем характерний для великих і середніх підприємств, де у 2025 р. відповідний показник становив 45 % та 37 %. Водночас у сегменті малих підприємств рівень імплементації таких цифрових рішень залишався критично низьким, що говорить про обмежену здатність малого підприємництва до інтеграції цифрових інформаційних систем у процеси управління та організації діяльності бізнесу.

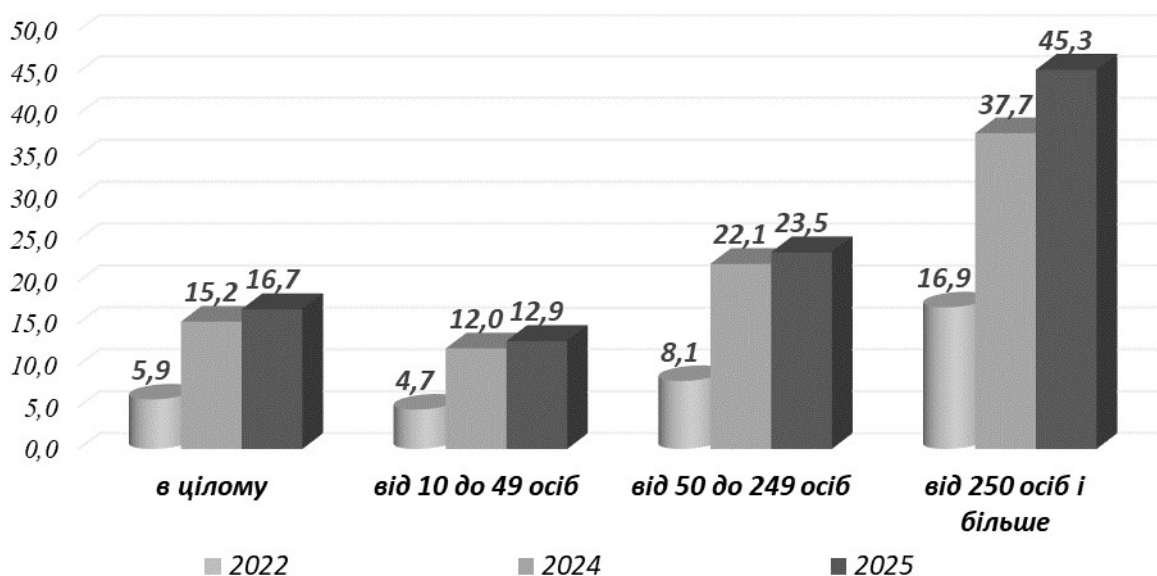


Рис. 2. Рівень використання хмарних обчислювальних сервісів та ERP-систем на підприємствах України за чисельністю зайнятих, 2022-2025 рр., %

Джерело: побудовано автором на основі даних [10].

Подібні закономірності простежуються у використанні інформаційних систем управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM), які забезпечують автоматизацію процесів взаємодії підприємства з контрагентами, оптимізацію продажів, маркетингових комунікацій та сервісної підтримки. Як свідчать дані, представлені на рис. 3, у 2022-2025 рр. спостерігалось зростання поширення CRM-рішень на підприємствах різного розміру, однак

масштаби їх впровадження істотно відрізняються залежно від чисельності зайнятих. Найвищі значення показника характерні для великих підприємств, де частка використання CRM-систем зростає з 7,8 % до 22,5 % у 2022-2025 рр. Водночас у сегменті малих підприємств (10-49 зайнятих) рівень використання CRM-систем залишався вкрай низьким і коливався у межах 2,3-6,8 %.

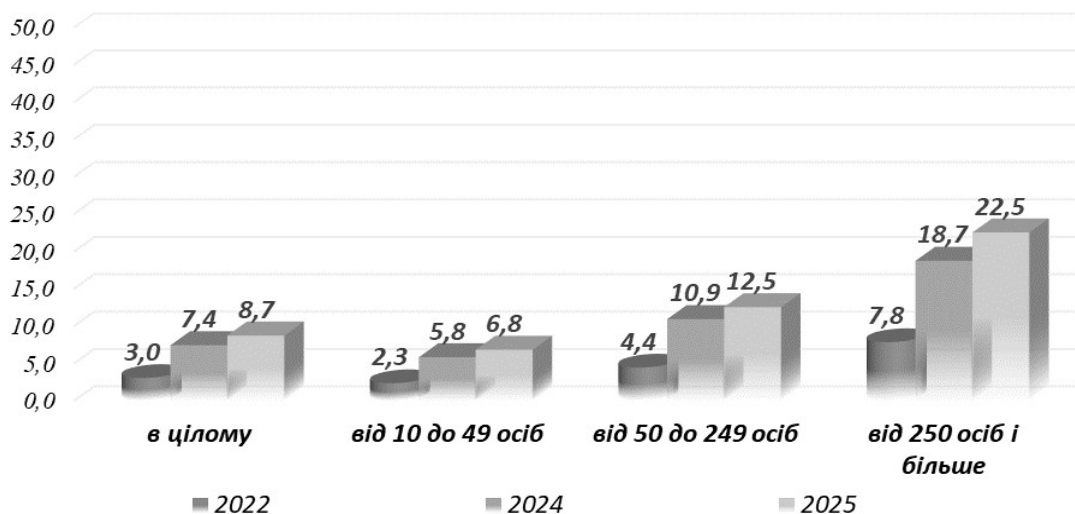


Рис. 3. Рівень використання CRM-систем на підприємствах за чисельністю зайнятих, 2022-2025 рр., %

Джерело: побудовано автором на основі даних [10].

Не менш істотну роль у цифровізації робочих місць відіграють *технології штучного інтелекту*, які розширюють можливості автоматизації управлінських і виробничих процесів, обробки даних та формування інтелектуалізованого цифрового робочого середовища.

Результати статистичних спостережень свідчать про обмежені масштаби використання технологій штучного інтелекту на підприємствах України (рис. 4). Їх впровадження має фрагментарний характер і зосереджується здебільшого на великих підприємствах (9,5 % у 2025 р.), тоді як у сегменті малого бізнесу рівень застосування технологій у 2022-2025 рр. демонструє тенденцію до зниження.

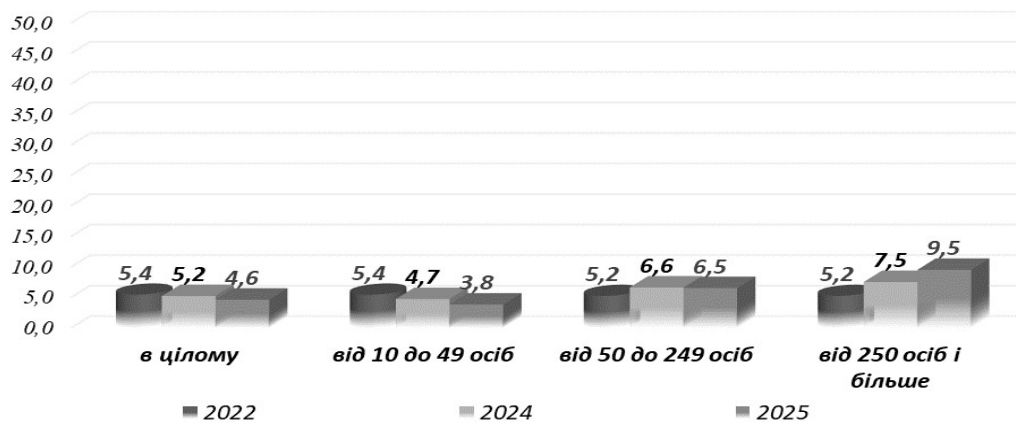


Рис. 4. Рівень використання технологій штучного інтелекту на підприємствах за чисельністю зайнятих в Україні, 2022-2025 рр., %
Джерело: побудовано автором на основі даних [10].

Інтегральним індикатором оцінювання рівня цифровізації бізнес-процесів і, відповідно, цифровізації робочих місць виступає показник частки підприємств із базовим й вищим рівнем *цифрової інтенсивності*. Він дозволяє комплексно оцінити ступінь інтеграції цифрових технологій у діяльність підприємств та рівень їх технологічної зрілості в умовах цифрової трансформації економіки.

Як свідчать дані, представлені на рис. 5, частка підприємств із базовим і вищим рівнем цифрової інтенсивності в Україні демонструє стійку тенденцію до зростання. Водночас емпіричні результати оцінювання дозволили виявити суттєву диференціацію рівня цифрової інтенсивності залежно від розміру підприємств. Найвищі значення показника характерні для великих підприємств, де станом на 2025 рік понад половина суб'єктів господарювання використовує базовий і вищий рівень цифрових технологій. Натомість у секторі малих підприємств частка суб'єктів господарювання з базовим і вищим рівнем цифрової інтенсивності є більш ніж у два рази нижчою. Виявлені відмінності підтверджують, що рівень цифрової зрілості підприємств безпосередньо пов'язаний із масштабами їхньої економічної діяльності та ресурсним потенціалом.

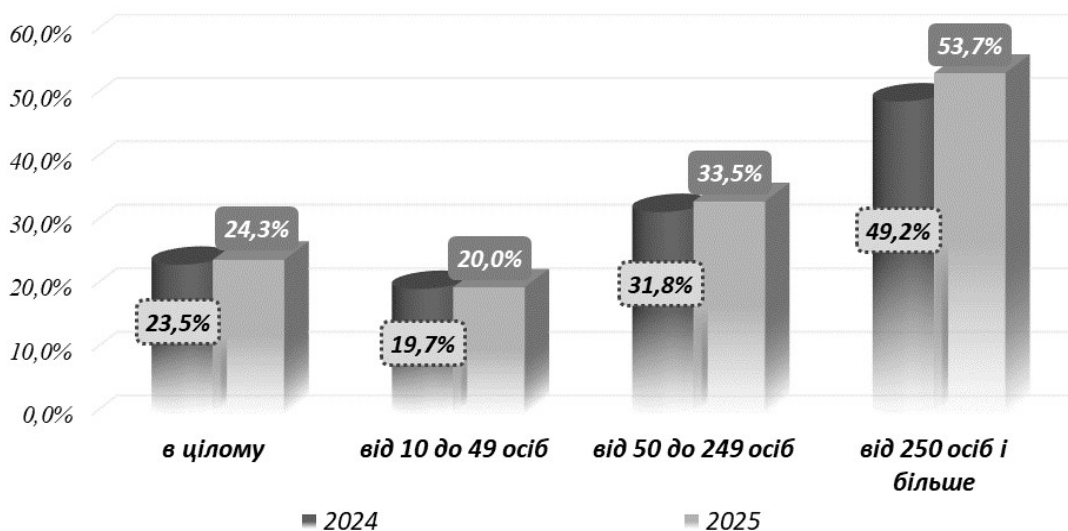


Рис. 5. Частка підприємств із базовим і вищим рівнем цифрової інтенсивності за чисельністю зайнятих в Україні, 2024-2025 рр., %

Джерело: побудовано автором на основі даних [10].

Проведений аналіз цифровізації робочих місць на підприємствах України дає змогу визначити їхній потенціал у забезпеченні соціально-трудової інклюзії різних категорій населення на основі використання цифрових технологій. Емпірично доведено, що цифровізація сприяє залученню вразливого населення на ринок праці, що, у свою чергу, зменшує розриви у добробуті та підвищує продуктивність праці [11]. Тому *пріоритизація соціально-трудової інклюзії вразливого населення в Україні завдяки цифровізації робочих місць* є актуальним науково-прикладним завданням. Виняткової актуальності набуває використання цифрових технологій для соціально-трудової інклюзії *осіб з інвалідністю*, зокрема ветеранів війни і цивільного населення, яке постраждало внаслідок збройної агресії.

Ефективність соціально-трудової інклюзії з послабленням цифрових бар'єрів для осіб з інвалідністю залежить від регульованості даного процесу. У зв'язку з цим в Україні почали впроваджуватись деякі управлінські рішення:

- прийнято базові стратегічні нормативи, що пріоритизують цифрових розвиток: (а) переваги поширення цифрових робочих місць передбачено в

Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки; (б) для прискорення цифрової трансформації та підвищення конкурентоспроможності працівників затверджено Концепцію розвитку цифрових компетентностей; (в) цифрова трансформація розглядається як ключовий інструмент підтримки малого і середнього бізнесу в Україні чинною стратегією;

- затверджено нову Стратегію зайнятості населення України на період до 2030 року передбачено заходи з «розумного пристосування робочих місць» з акцентом на інструментарій фінансової підтримки [12];

- затверджено план заходів на 2025-2026 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. У плані вказано на проблему браку в роботодавців достатніх ресурсів та відсутність у державній політиці заохочувальних заходів до розумного пристосування робочих місць під потреби осіб з інвалідністю. У заходах актуалізовано стимулювання самозайнятості як індикатора доступності до місць праці, визначено статус «спеціаліст з інвалідністю» та «ветеран війни до працевлаштування» [13];

- внесено законодавчі зміни, що забороняють дискримінацію осіб з інвалідністю, підтримують їх працевлаштування, вводять цільовий внесок замість обов'язкового працевлаштування осіб з інвалідністю, передбачають щоквартальний контроль за працевлаштуванням осіб з інвалідністю, заробітна плата якого переважає мінімальний рівень, що унеможлиблює фіктивне працевлаштування відповідних категорій вразливого населення [14];

- з 2026 року впроваджуються фінансові компенсації для «розумного пристосування робочих місць», що включають технічні та організаційні рішення. Нормативною основою фінансової підтримки є регламентування переліку допоміжних засобів для облаштування робочих місць [15];

- реалізуються програмні та грантові ініціативи на рівні регіонів і громад, спрямовані на підтримку працевлаштування вразливих категорій населення, зокрема осіб з інвалідністю.

Технічна складова «розумного пристосування робочих місць» передбачає забезпечення доступності до самого робочого місця (наявність пандуса, інших можливостей безбар'єрності), а також інтеграцію цифрових технологій, що враховують потреби осіб з інвалідністю, зокрема:

- спеціальних адаптивних пристроїв – клавіатур, комп'ютерних мишок, екрану Брайля, систем eye-tracking (управління поглядом) та ін.;

- спеціального програмного забезпечення для працівників – систем розпізнавання мови, збільшувача екранів (Screen reader), органайзерів, нагадувань для когнітивної підтримки та ін.;

- спеціального програмного забезпечення для керівників – платформ оцінювання навантаження, систем цифрового навчання, онлайн-оцінки компетенцій та ін.;

- використання дистанційних і гібридних форм зайнятості завдяки організації віддаленого робочого місця – технології VPN, хмарні сервіси, платформи командної роботи (Microsoft Teams, Zoom, Slack) з функціями доступності.

Цифровізація робочих місць є процесом мікрорівня, коли безпосередніми рушіями є самі суб'єкти господарювання. Відтак метою публічної політики у сфері підприємництва має бути стимулювання цифровізації робочих місць на підприємствах для забезпечення ефективної соціально-трудової інклюзії різних категорій населення, зокрема висококваліфікованих працівників і вразливих груп.

У дійсності підприємства в Україні перебувають у складних умовах, обумовлених невизначеністю та обмеженими ресурсами. Для підвищення зацікавленості підприємств у працевлаштуванні вразливих категорій населення, зокрема осіб з інвалідністю та ментальними порушеннями, а

також у створенні робочих місць, адаптованих до їхніх потреб, необхідно реалізувати наступні заходи:

- у межах системної підтримки – проведення комплексних реформ, спрямованих на утвердження принципів верховенства права, дерегуляції, удосконалення митного та податкового адміністрування, зміцнення довіри між державою та бізнесом, а також запровадження принципу презумпції невинності суб'єктів господарювання;

- у межах нормативно-правового забезпечення – удосконалення правового регулювання соціально-трудових відносин з урахуванням поширення дистанційних форм зайнятості та впровадження цифрових технологій у робочі процеси підприємств;

- у межах програмно-цільової та грантової підтримки – коригування фінансових пріоритетів державних і донорських програм із фокусом на підтримку бізнес-проектів, що передбачають цифрову трансформацію виробничих і управлінських процесів;

- у межах інформаційно-аналітичного забезпечення – моніторинг рівня підготовки кадрів щодо опанування сучасних цифрових компетентностей, а також оцінювання рівня цифровізації робочих місць та її впливу на ефективність і продуктивність праці;

- у межах інфраструктурного забезпечення – модернізація і територіальне вирівнювання елементів цифрової інфраструктури, зокрема телекомунікаційної, обчислювальної, платформної, фінансової, систем кіберзахисту;

- у межах програмного забезпечення – стимулювання використання ліцензійного програмного забезпечення підприємствами, передусім сектору малого і середнього бізнесу, через фінансові стимули, інтеграцію вимог ліцензійності у програми державної підтримки та закупівель, а також поширення хмарних і підписних моделей використання програмних продуктів (SaaS);

- у межах інституційного забезпечення – формування та розвиток регіональних інноваційних екосистем, здатних створювати й упроваджувати сучасні цифрові рішення та інтегрувати їх у виробничі й управлінські процеси підприємств;

- у межах кадрового забезпечення – поширення практик корпоративного навчання, підвищення кваліфікації та цифрової адаптації працівників, з урахуванням потреб різних категорій персоналу, зокрема представників вразливих груп населення.

Реалізація запропонованих заходів формуватиме нові підходи до організації робочого простору та управління людським потенціалом, що стане важливою передумовою підвищення продуктивності праці.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.
Цифровізація робочих місць є стратегічним пріоритетом розвитку ринку праці України, оскільки забезпечить: підвищення продуктивності праці завдяки використанню цифрових технологій та сучасних управлінських інструментів, що набуває особливої ваги в умовах дефіциту кадрів та необхідності ефективнішого використання людського потенціалу; підтримку цифрового переходу економіки та суспільства, що передбачає формування здатності до створення технологій вищого рівня, розширення внутрішнього попиту на інновації та розвиток інноваційної екосистеми; зміцнення економічної стійкості суб'єктів господарювання, зокрема через збереження їхньої економічної активності в умовах підвищених ризиків і невизначеності; розширення можливостей соціально-трудової інклюзії за умови реалізації ефективної політики, що створює передумови для залучення до економічної діяльності різних категорій населення – молоді, осіб з інвалідністю, ветеранів війни, мешканців сільських і віддалених територій, працівників, які потребують гнучких форм зайнятості, а також мігрантів, які продовжують працювати на українських роботодавців. Аналіз рівня використання цифрових технологій та індексу цифрової інтенсивності для підприємств України виявив позитивні тенденції до масштабування процесів. Однак

також виявлені диспропорції у рівні цифрової інтенсивності між підприємствами різного розміру, що безпосередньо впливає на темпи формування цифрових робочих місць та можливості впровадження інноваційних моделей організації праці. Найвищу готовність до працевлаштування вразливих категорій населення, зокрема осіб з інвалідністю, із використанням цифрових технологій демонструють великі підприємства. Для поширення позитивних практик соціально-трудової інклюзії осіб з інвалідністю в Україні мають бути реалізовані базові реформи в сфері підприємництва, спрямовані на дерегуляцію, зміцнення верховенства права, відновлення довіри між бізнесом і владою, особливо в частині митного та податкового регулювання. Лише у такому разі численні ініціативи з підтримки розумного пристосування робочих місць через програми фінансової компенсації не обмежаться фрагментарним впливом, а набудуть каталізуючого й системного характеру.

У подальших дослідженнях автори планують здійснити більш глибокий аналіз рівня цифрової інтенсивності підприємств в Україні у регіональному та галузевому розрізі, що дозволить виявити просторово-секторальний потенціал соціально-трудової інклюзії населення.

Література

1. *Трансформація бізнесу для сталого майбутнього: дослідження, цифровізація та інновації*: монографія / за ред. д.е.н., проф. О. А. Сороківської. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2024. 593 с.
2. Richter A., Richter S. Hybrid work – a reconceptualisation and research agenda. *i-com*. 2024. Vol. 23(1). P. 71-78. DOI: <https://doi.org/10.1515/icom-2023-0027>
3. Digital Intensity Index (DII) composition overview 2015-2025.pdf (Version 1.5): CIRCABC. URL: <https://circabc.europa.eu/ui/group/89577311-0f9b-4fc0-b8c2-2aaa7d3ccb91/library/84b390d2-6a83-4dae-8aba-37c18557eb5b/details>

4. Who is prepared for the new digital age? Evidence from the EIB Investment Survey / European Investment Bank, 2020. URL: https://www.eib.org/attachments/efs/eibis_2019_report_on_digitalisation_en.pdf

5. Nucci F., Puccioni C., Ricchi O. Digital technologies and productivity: A firm-level investigation. *Economic Modelling*. 2023. Vol. 128, 106524. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2023.106524>

6. Шемінов О. Фактори розвитку діджиталізації праці в Україні. *Економіка та суспільство*. 2024. № 70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-36>

7. Перегудова Т. Соціально-трудова інклюзія: теоретичні основи визначення. *Економіка та суспільство*. 2022. № 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-50>

8. Павліха Н. В., Цимбалюк І. О., Корнелюк О. А., Уніга О. В. *Біла книга: розвиток інклюзивного ринку праці в умовах релокації бізнесу та вимушеної міграції*. Луцьк: ФОП Косенко А. О., 2026. 234 с.

9. Власенко Р. В., Гущук І. В., Жаліло Я. А. та ін. *Державна політика щодо ветеранів війни: аналіт. доп.; за наук. ред. Я. А. Жаліла*. Київ: НІСД, 2025. 118 с. DOI: <https://doi.org/10.53679/NISS-analytrep.2025.04>

10. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <https://ukrstat.gov.ua/>

11. Evangelista R., Guerrieri P., Meliciani V. The economic impact of digital technologies in Europe. *Economics of Innovation and New Technology*. 2014. Vol. 23(8). P. 802-824. DOI: <https://doi.org/10.1080/10438599.2014.918438>

12. Про схвалення Стратегії зайнятості населення України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2026-2028 роках: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 92-р від 07.01.2026 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92-2026-%D1%80#Text>

13. Про затвердження плану заходів на 2025-2026 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на

період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України № 374-р від 25.03.2025 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/374-2025-%D1%80#Text>

14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю: Закон України № 4219-IX від 15.01.2025 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20#Text>

15. Деякі питання надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць/місць провадження господарської діяльності/незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю: Постанова Кабінету Міністрів України № 893 від 22.08.2023 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF/conv#n102>

References

1. Sorokivska, O.A. (2024), *Transformatsiia biznesu dlia staloho maibutnoho: doslidzhennia, tsyfrovizatsiia ta innovatsii* [Business Transformation for a Sustainable Future: Research, Digitalization and Innovation], FOP Palyanytsya V.A., Ternopil, Ukraine.

2. Richter, A. and Richter, S. (2024), “Hybrid work – a reconceptualisation and research agenda”, *i-com*, vol. 23, pp. 71–78.

3. CIRCABC (2025), “Digital Intensity Index (DII) composition overview 2015-2025.pdf (Version 1.5)”, available at: <https://circabc.europa.eu/ui/group/89577311-0f9b-4fc0-b8c2-2aaa7d3ccb91/library/84b390d2-6a83-4dae-8aba-37c18557eb5b/details> (Accessed 2 March 2026).

4. European Investment Bank (2020), “Who is prepared for the new digital age? Evidence from the EIB Investment Survey”, available at: https://www.eib.org/attachments/efs/eibis_2019_report_on_digitalisation_en.pdf (Accessed 3 March 2026).

5. Nucci, F., Puccioni, C. and Ricchi, O. (2023), Digital technologies and productivity: A firm-level investigation. *Economic Modelling*, vol. 128, 106524.

6. Sheminov, O. (2024), “Factors of development of digitalization of work in Ukraine”, *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 70, available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5301> (Accessed 3 March 2026).

7. Perehudova, T. (2022), “Social and labor inclusion: theoretical foundations of the definition”, *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 37, available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1223> (Accessed 3 March 2026).

8. Pavlikha, N.V., Tsymbaliuk, I.O., Korneliuk, O.A. and Uniha, O.V. (2026), *Bila knyha: rozvytok inkliuzyvnoho rynku pratsi v umovakh relokatsii biznesu ta vymushenoï mihratsii* [White Paper: Development of an Inclusive Labor Market in Conditions of Business Relocation and Forced Migration], FOP Kosenko A.O., Lutsk, Ukraine.

9. Vlasenko, R.V., Hushchuk, I.V. and Zhalilo, Ya.A. (2025), *Derzhavna polityka shchodo veteraniv viiny* [State policy towards war veterans], NISD, Kyiv, Ukraine.

10. State Statistics Service of Ukraine (2026), available at: <https://ukrstat.gov.ua/> (Accessed 4 March 2026).

11. Evangelista, R., Guerrieri, P. and Meliciani, V. (2014), The economic impact of digital technologies in Europe. *Economics of Innovation and New Technology*, vol. 23, pp. 802–824.

12. Cabinet of Ministers of Ukraine (2026), Order “Employment Strategy of Ukraine for the period until 2030 and approval of the operational plan of measures for its implementation in 2026-2028”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text> (Accessed 5 March 2026).

13. Cabinet of Ministers of Ukraine (2025), Order “On approval of the action plan for 2025-2026 for the implementation of the National Strategy for Creating a Barrier-Free Space in Ukraine for the period until 2030”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/374-2025-%D1%80#Text> (Accessed 5 March 2026).

14. The Verkhovna Rada of Ukraine (2025), The Law of Ukraine “On amendments to certain legislative acts of Ukraine regarding ensuring the right of persons with disabilities to work”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20#Text> (Accessed 6 March 2026).

15. Cabinet of Ministers of Ukraine (2023), Resolution “Some issues of providing compensation for actual costs for arranging workplaces/places of economic activity/independent professional activity for persons with disabilities”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF/conv#n102> (Accessed 7 March 2026).

Отримано редакцією журналу / Received: 09.03.26

Прорецензовано / Revised: 12.03.26

Схвалено до друку / Accepted: 20.03.26