

## **ОСНОВНІ ТЕОРІЇ РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ В КОНТЕКСТІ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ**

**СІКОРСЬКИЙ Юрій Миколайович - кандидат економічних наук,  
працівник, ТОВ «Спецдетальсервіс», Інститут міжнародних відносин Київського  
національного університету імені Тараса Шевченка**

**ORCID: 0009-0009-6049-8887, Researcher ID: KPA-8807-2024**

**УДК: 331.5**

**JEL: J20**

**DOI: <https://doi.org/10.32782/ep.2024.3.33>**

---

*Розуміння теорій ринку робочої сили в умовах діджиталізації є критичним для ефективного управління сучасним ринком робочої сили. Метою статті є аналіз ключових теорій ринку робочої сили в рамках діджиталізації та її впливу в аспектах мікро- та макрорівня. Стаття аналізує погляди основних теорій ринку робочої сили на те, як нові технології змінюють попит і пропозицію робочої сили, впливаючи на структуру ринку та кваліфікаційні вимоги. Основні теорії ринку робочої сили, такі як неокласична, інституційна, теорія людського капіталу, сегментаційна теорія та теорія зайнятості Кейнса, застосовуються для глибшого розуміння цих змін. Визначено, що неокласична теорія ринку робочої сили фокусується на балансі між попитом і пропозицією робочої сили, підкреслюючи, що діджиталізація змінює попит на певні навички, що може призвести до збільшення або зменшення пропозиції робочої сили у різних секторах. Зауважено, що інституційна теорія наголошує на ролі законодавства, профспілок та освітніх систем у формуванні ринку робочої сили, підкреслюючи необхідність адаптації цих інститутів до нових форм робочої сили, таких як дистанційна робота та автоматизація. Акцентовано, що теорія людського капіталу підкреслює важливість інвестицій у освіту та навчання, зазначаючи, що діджиталізація підвищує потребу у безперервному навчанні та розвитку цифрових навичок. Наголошено, що сегментаційна теорія ринку робочої сили розглядає ринок як розділений на різні сегменти, зокрема фрілансери та пра-*

*цівників гіг-економіки, що мають специфічні умови робочої сили. Зауважено, що теорія подвійного ринку робочої сили акцентує увагу на поділі ринку на первинний і вторинний ринки, зазначаючи, що діджиталізація може посилити цей поділ, створюючи нові високооплачувані цифрові позиції і збільшуючи кількість нестабільних та низькооплачуваних робіт. Акцентовано, що теорія зайнятості Кейнса розглядає вплив макроекономічних факторів та урядової політики на ринок робочої сили, підкреслюючи необхідність державного втручання для підтримки зайнятості у нових умовах діджиталізації. В рамках теоретичного аналізу зауважено, що діджиталізація значно впливає на ринок робочої сили, створюючи нові виклики і можливості, вимагаючи від інституцій та урядів розробки ефективних стратегій для підтримки працівників і забезпечення стабільного економічного розвитку. Подальші перспективи досліджень передбачають включення теоретичного аналізу в науково-практичну задачу формування державної політики на ринку робочої сили в контексті впливу діджиталізації.*

*Ключові слова: людський капітал; попит і пропозиція на ринку робочої сили; гіг-економіка; фрілансер; діджиталізація.*

### **Вступ**

На сучасному етапі ринок робочої сили зазнає значних змін під впливом діджиталізації. Інноваційні технології трансформують традиційні підходи до робочої сили, вимагаючи нових компетенцій та адаптації

до швидких темпів змін. У цьому контексті важливо розглянути основні теорії ринку робочої сили, які допоможуть зрозуміти, як діджиталізація впливає на структуру зайнятості, попит на кваліфіковану робочу силу та динаміку заробітної плати. Класичні економічні теорії, такі як теорія людського капіталу та сегментаційна теорія ринку робочої сили, надають ґрунт для теоретичного аналізу ринку робочої сили. Теорія людського капіталу підкреслює важливість інвестицій в освіту та навчання, що особливо актуально в умовах діджиталізації, де потреба у висококваліфікованих спеціалістах постійно зростає. Теорія пошуку роботи, яка розглядає теоретичні передумови процесу підбору відповідних вакансій та працівників, стає дедалі важливішою в умовах онлайн-рекрутингу та використання штучного інтелекту для підбору кадрів. Сегментаційна теорія ринку робочої сили, що аналізує розподіл ринку робочої сили на різні сегменти з власними умовами та правилами, дозволяє краще зрозуміти вплив цифрових технологій на різні галузі та професії. Діджиталізація також стимулює розвиток нових моделей зайнятості, таких як дистанційна робота, зайнятість в гіг-економіці, тощо. Ці зміни викликають необхідність у глибшому аналізі нових викликів та можливостей, що виникають перед роботодавцями та працівниками. Наприклад, дистанційна робота, яка стала особливо актуальною під час пандемії COVID-19, потребує нових підходів до управління персоналом та організації робочих процесів. Гіг-економіка, що передбачає виконання короткострокових завдань на замовлення, ставить питання про стабільність зайнятості та соціальні гарантії. Таким чином, дослідження основних теорій ринку робочої сили в контексті діджиталізації є важливим для розуміння сучасних тенденцій і прогнозування майбутніх змін. Це дозволяє як роботодавцям, так і працівникам адаптуватися до нових умов, максимально ефективно використовувати можливості цифрових технологій та долати нові виклики, що виникають на ринку робочої сили під впливом діджиталізації.

---

**Огляд попередніх досліджень**

---

Питанням теоретичного аналізу ринку робочої сили присвячено ряд робіт українських і зарубіжних вчених. У роботі Figureoa A. [1] представлено узагальнену теорію ринку робочої сили, яка розглядає нерівність як механізм управління працею. Автор акцентує, що нерівність заробітної плати та умов робочої сили є не лише наслідком ринкових механізмів, але й цілеспрямованим інструментом для підвищення ефективності робочої сили. Цей підхід допомагає пояснити стабільність нерівності на ринку робочої сили навіть в умовах економічного зростання.

Marinescu C. [2] розглядає теорії та моделі, що пояснюють дуальність формального та неформального ринків робочої сили. Автор досліджує, як ці два сегменти ринку взаємодіють та які фактори впливають на перехід робочої сили між ними. Особливу увагу приділено діджиталізації, яка змінює традиційні межі між формальним та неформальним ринками, створюючи нові можливості та виклики для працівників.

Joll C. та інші [3] акцентують увагу на впливі глобалізації та технологічних змін на ринок робочої сили. Автори розглядають питання зайнятості, заробітної плати та умов робочої сили у контексті діджиталізації, підкреслюючи важливість адаптації економічної політики до нових реалій розвитку технологій.

Ehrenberg R. та інші [4] надають комплексний огляд основних теорій та емпіричних досліджень ринку робочої сили. Автори аналізують, як діджиталізація впливає на структуру зайнятості, нерівність доходів та мобільність робочої сили. Особливо висвітлено роль освітніх та професійних навичок у новій цифровій економіці.

Altman M. [5] розглядає, як поведінкова економіка допомагає зрозуміти функціонування ринків робочої сили. Автор зауважує, що традиційні економічні моделі, які передбачають раціональність всіх учасників ринку, не завжди відповідають практичній реальності. Враховуючи психологічні та соціальні фактори, поведінкова економіка пропонує нові підходи до аналізу ринків робочої сили, зокрема, як особи приймають

рішення про працевлаштування та зміну роботи. Ці інсайти є особливо важливими в умовах діджиталізації, коли доступ до інформації та швидкість змін на ринку робочої сили зростає.

Агсе Е., Segura D. [6] у своїй роботі досліджують стратифікацію на ринку робочої сили, акцентуючи увагу на расових, етнічних та національних аспектах. Вони зазначають, що ринок робочої сили структурований нерівномірно, і ці нерівності зумовлюються як економічними, так і соціальними факторами. Стратифікація посилюється в умовах діджиталізації, де доступ до технологій та цифрових навичок стає критично важливим фактором конкурентоспроможності на ринку робочої сили.

Klimczuk A., Klimczuk-Kochańska M. [7] аналізують концепцію двоїстого ринку робочої сили, який розділяє ринок на дві основні частини: первинний і вторинний сектори. Первинний сектор характеризується стабільними, високооплачуваними роботами з хорошими умовами робочої сили, тоді як вторинний сектор включає низькооплачувані, нестабільні роботи з обмеженими можливостями для кар'єрного зростання. В умовах діджиталізації ці розриви можуть як зменшуватися, так і збільшуватися, залежно від політик та стратегій, що впроваджуються урядами та організаціями.

Martins R. [8] у своєму дослідженні пропонує економічну теорію ринку робочої сили в умовах глобалізації, акцентуючи на впливі глобальних економічних процесів на місцеві ринки робочої сили. Робота зазначає, що діджиталізація і глобалізація взаємопов'язані, і їхній спільний вплив трансформує ринок робочої сили, зокрема, через аутсорсинг, дистанційну роботу та автоматизацію. Автор підкреслює, що розуміння цих процесів є ключовим для розробки ефективних політик зайнятості та адаптації робочої сили до нових умов.

Волянська-Савчук Л., Красовський В. [9] розглядають ринок робочої сили як невід'ємну частину економічної системи, вказуючи на взаємозв'язок між економічними процесами та ринком робочої сили. Автори підкреслюють, що в умовах діджиталізації ринок робочої сили стає більш

динамічним, що вимагає нових підходів до управління та регулювання.

Павлюк Т. [10] надає ґрунтовний аналіз методологічних основ дослідження ринку робочої сили. Автор підкреслює, що традиційні методи дослідження потребують адаптації до нових умов, зумовлених діджиталізацією. Робота наголошує на важливості інтеграції сучасних інформаційних технологій у процес аналізу та прогнозування розвитку ринку робочої сили.

Шаповалов В. [11] проводить теоретичний аналіз категорій ринку робочої сили, зокрема таких понять, як попит, пропозиція, заробітна плата та зайнятість. Автор зазначає, що діджиталізація призводить до зміни структури цих категорій, наприклад, через появу нових професій та форм зайнятості, таких як фріланс та дистанційна робота.

Грішнова О. [12] досліджує взаємозв'язок між людським, інтелектуальним і соціальним капіталом у контексті ринку робочої сили. Автор зазначає, що діджиталізація підвищує значення інтелектуального капіталу, оскільки нові технології вимагають від працівників високого рівня знань та навичок. Робота підкреслює необхідність розвитку соціального капіталу для адаптації до швидких змін на ринку робочої сили.

Палиця О. [13] аналізує сутнісні ознаки, структуру та механізми державного регулювання ринку робочої сили. Робота наголошує на важливості ефективної державної політики у формуванні стабільного та адаптивного ринку робочої сили в умовах діджиталізації. Автор пропонує ряд заходів для покращення регулювання, включаючи впровадження нових інформаційних технологій у державне управління.

**Мета** статті – проаналізувати основні теорії ринку робочої сили в контексті впливу діджиталізації на мікро- та макрорівні.

#### **Виклад основного матеріалу**

Розуміння теорій ринку робочої сили в умовах діджиталізації має критичне значення з кількох причин. Передовсім, це сприяє адаптації до нових технологій, які впливають на попит і пропозицію робочої сили, змінюючи структуру ринку, впрова-

---

---

**Обговорення, дискусії, актуально**

---

---

джуючи нові форми зайнятості та автоматизацію процесів, а також підвищуючи вимоги до кваліфікації працівників. Крім того, завдяки теоріям ринку робочої сили можна прогнозувати, які професії і навички будуть найбільш затребуваними в майбутньому, що дозволяє працівникам і роботодавцям готуватися до змін і вчасно адаптуватися до нових умов.

Теоретичний аналіз також надає змогу уряду і законодавцям розробляти ефективні стратегії та регуляторні механізми, які сприяють забезпеченню стабільності і справедливості на ринку робочої сили. В умовах діджиталізації це особливо важливо для запобігання тренду зростання безробіття і забезпечення захисту прав робочої працівників. Крім того, розуміння теорій ринку робочої сили сприяє більш ефективному працевлаштуванню, допомагаючи працівникам знаходити роботу, яка відповідає їхнім навичкам і кваліфікації, а роботодавцям – знайти відповідних працівників.

Застосування теорій ринку робочої сили, крім того, допомагає забезпечити соціально-економічну стабільність, зменшуючи соціальну напругу, спричинену змінами у сфері зайнятості. Це особливо важливо в умовах швидких технологічних змін, які можуть призвести до масових звільнень і пере-кваліфікації. Нарешті, теорії ринку робочої сили сприяють глибшому розумінню, як найкраще використовувати людський капітал для підвищення конкурентоспроможності економіки. В умовах діджиталізації це означає розвиток нових галузей, інновацій і технологічних рішень, які можуть стати рушійною силою економічного зростання. Таким чином, розуміння теорій ринку робочої сили в умовах діджиталізації є ключовим для забезпечення адаптації до нових умов, ефективного управління ринком робочої



**Рис.1.** Основні теорії ринку робочої сили

Джерело: аналіз автора.

сили і підтримки стабільного економічного розвитку.

Відповідно ринок робочої сили в умовах діджиталізації розглядається через призму кількох основних теорій, які допомагають зрозуміти зміни та нові тенденції в цьому контексті. Загал ключових теорій ринку робочої сили виділено на рис.1.

Неокласична теорія ринку робочої сили базується на принципах попиту і пропозиції. Згідно з цією теорією, ринок робочої сили функціонує на основі балансу між кількістю робочих місць і числом працівників. У контексті діджиталізації неокласична теорія акцентує увагу на тому, як нові технології можуть змінювати попит на певні навички і професії, призводячи до зростання чи зменшення пропозиції робочої сили в різних секторах. Наприклад, розвиток автоматизації та штучного інтелекту може знизити попит на рутинні ручні роботи, натомість збільшуючи попит на висококваліфікованих спеціалістів, які можуть керувати та підтримувати ці технології. Також, ці зміни можуть вплинути на регіональний розподіл робочої сили, адже не всі регіони однаково швидко адаптуються до нових технологічних вимог.

Інституційна теорія ринку робочої сили підкреслює роль інститутів (законодавства, профспілок, освітніх систем) у формуванні ринку робочої сили. Діджиталізація значно впливає на ці інститути, змушуючи їх адаптуватися до нових реалій, таких як дистанційна робота, автоматизація процесів і необхідність нових форм навчання та перекваліфікації працівників. Наприклад, законодавство може потребувати змін для захисту прав працівників, які працюють дистанційно, а освітні установи мають адаптувати свої програми, щоб забезпечити студентів необхідними цифровими навичками. Профспілки також стикаються з викликами, пов'язаними із захистом прав працівників у нових умовах робочої сили, що виникають через діджиталізацію.

Теорія людського капіталу фокусується на інвестиціях у освіту та навчання, як ключових факторах підвищення продуктивності робочої сили. У контексті діджиталізації ця теорія підкреслює важливість безперервного навчання і набуття нових цифрових

навичок для забезпечення конкурентоспроможності на ринку робочої сили. Зокрема, у сучасному світі дедалі більшого значення набувають навички роботи з великими даними, програмування, кібербезпека та управління проектами, що базуються на ІТ. Організації мають інвестувати в підвищення кваліфікації своїх працівників, щоб залишатися конкурентоспроможними.

Сегментаційна теорія ринку робочої сили, за якою ринок робочої сили не є однорідним, а розділений на різні сегменти, які мають власні характеристики та правила гри. Діджиталізація може призводити до формування нових сегментів ринку робочої сили, таких як фрілансери, працівників т.зв. гіг-економіки та спеціалісти з ІТ, які мають специфічні вимоги та умови робочої сили. Наприклад, гіг-економіка зростає завдяки платформам, які з'єднують замовників і виконавців, що дозволяє працівникам мати гнучкі графіки, але також створює виклики у сфері соціального захисту та стабільності доходів.

Теорія подвійного ринку робочої сили поділяє ринок робочої сили на первинний (стабільні та добре оплачувані робочі місця) та вторинний (нестабільні та низькооплачувані робочі місця) ринок робочої сили. Діджиталізація може посилити цей поділ, з одного боку, створюючи високооплачувані позиції для технологічно обізнаних спеціалістів, а з іншого – збільшуючи кількість тимчасових та низькооплачуваних робіт. Наприклад, професії в сфері ІТ, інженерії та цифрового маркетингу можуть запропонувати стабільні та добре оплачувані умови, в той час як багато робіт у сфері обслуговування можуть залишитися низькооплачуваними та нестабільними.

Теорія зайнятості Кейнса розглядає ринок робочої сили через призму макроекономічних факторів та урядової політики. Діджиталізація може впливати на зайнятість і безробіття через автоматизацію та роботизацію, що може вимагати активної участі держави у підтримці зайнятості та створенні нових робочих місць через інноваційні програми. Наприклад, уряди можуть розробляти політики, спрямовані на стимулювання створення робочих місць у високотехно-

гічних секторах, а також на підтримку перекваліфікації працівників, які втрачають роботу через автоматизацію.

Кожна з цих теорій надає різний погляд на питання, як діджиталізація впливає на ринок робочої сили, дозволяючи більш комплексно розуміти та аналізувати зміни та виклики, які виникають у сучасному світі. Узагальнимо основні теорії ринку робочої сили під впливом діджиталізації в Табл. 1.

Відповідно можемо глибше зрозуміти основні аспекти різних теорій ринку робочої сили та те, як вони застосовуються в контексті діджиталізації. Діджиталізація значно впливає на ринок робочої сили, змінюючи його структуру та вимоги до навичок працівників. Згідно з неокласичною теорією ринку робочої сили, попит і пропозиція формують рівень зайнятості та заробітної плати. У контексті діджиталізації, попит на цифрові навички змінюється, що впливає на заробітні плати та зайнятість, особливо підвищується попит на спеціалістів з ІТ та інших цифрових галузей. Інституційна теорія ринку робочої сили підкреслює роль інститутів у формуванні ринку робочої сили. Діджи-

талізація змушує інститути адаптуватися до нових форм робочої сили, що призводить до змін у законодавстві та освітніх програмах. Наприклад, з'являються нові регуляції щодо дистанційної роботи та розвиваються програми навчання цифровим навичкам. Теорія людського капіталу стверджує, що інвестиції в освіту і навчання підвищують продуктивність. У діджиталізованому середовищі зростає потреба в безперервному навчанні і розвитку цифрових навичок. Роботодавці та працівники вкладають більше ресурсів у навчання новим технологіям, щоб залишатися конкурентоспроможними. Сегментаційна теорія ринку робочої сили зазначає, що ринок робочої сили розділений на різні сегменти. Діджиталізація сприяє формуванню нових сегментів, таких як фрілансери та зайняті в гіг-економіці, що веде до збільшення кількості самозайнятих та тимчасових працівників. Теорія подвійного ринку робочої сили виділяє поділ на первинний і вторинний ринки робочої сили. У діджиталізованому контексті зростає розрив між високооплачуваними цифровізованими робочими місцями та низькооплачуваними

Таблиця 1

**Ключові теорії ринку робочої сили в контексті діджиталізації**

<b>Теорія</b>	<b>Основні положення</b>	<b>Вплив діджиталізації</b>
Неокласична теорія ринку робочої сили	– Попит і пропозиція формують рівень зайнятості та заробітної плати	– Змінюється попит на цифрові навички, впливаючи на зарплати та зайнятість
Інституційна теорія ринку робочої сили	– Роль інститутів у формуванні ринку робочої сили	– Інститути адаптуються до нових форм робочої сили, змінюється законодавство та освітні програми
Теорія людського капіталу	– Інвестиції в освіту і навчання підвищують продуктивність	– Зростає потреба в безперервному навчанні і цифрових навичках
Сегментаційна теорія ринку робочої сили	– Ринок робочої сили розділений на різні сегменти	– Формування нових сегментів, таких як фрілансери та зайняті в гіг-економіці
Теорія подвійного ринку робочої сили	– Поділ на первинний і вторинний ринки робочої сили	– Зростає розрив між високооплачуваними цифровими позиціями та низькооплачуваними роботами
Теорія зайнятості Кейнса	– Макроекономічні фактори та урядова політика впливають на зайнятість	– Необхідність державного втручання для підтримки зайнятості через нові технологічні програми

Джерело: аналіз автора.

роботами, що підсилює соціальну нерівність і вимагає нових підходів до підтримки робочої сили. Теорія зайнятості Кейнса підкреслює, що макроекономічні фактори та урядова політика впливають на зайнятість. Діджиталізація вимагає державного втручання для підтримки зайнятості через нові технологічні програми. Уряди розробляють політики для підтримки технологічного розвитку та зайнятості, такі як субсидії для навчання новим технологіям. Загалом, діджиталізація значно впливає на ринок робочої сили, створюючи нові можливості та виклики. Інституції та уряди мають адаптуватися до цих змін, розробляючи відповідні політики та програми для підтримки працівників у цифровому середовищі.

### **Висновки**

Розуміння теорій ринку робочої сили в умовах діджиталізації є надзвичайно важливим для адаптації до нових технологічних змін та забезпечення ефективного функціонування ринку робочої сили. Діджиталізація впливає на попит і пропозицію робочої сили, змінюючи структуру ринку, вводячи нові форми зайнятості та автоматизацію процесів, що вимагає підвищення кваліфікації працівників.

Теорії ринку робочої сили допомагають прогнозувати, які професії і навички будуть затребуваними в майбутньому, що дозволяє працівникам і роботодавцям вчасно адаптуватися до нових умов. Це також сприяє уряду і законодавцям у розробці ефективних стратегій та регуляторних механізмів для забезпечення стабільності та справедливості на ринку робочої сили.

Неокласична теорія ринку робочої сили підкреслює зміну попиту на певні навички через діджиталізацію, що впливає на регіональний розподіл робочої сили. Інституційна теорія наголошує на адаптації інститутів до нових умов робочої сили, зокрема дистанційної роботи та автоматизації. Теорія людського капіталу підкреслює важливість безперервного навчання і набуття нових цифрових навичок для підвищення конкурентоспроможності на ринку робочої сили.

Сегментаційна теорія ринку робочої сили зазначає формування нових сегмен-

тів, таких як фрілансери та працівників т.зв. гіг-економіки, що має специфічні вимоги та умови робочої сили. Теорія подвійного ринку робочої сили вказує на посилення поділу на високооплачувані цифрові позиції та низькооплачувані роботи. Теорія зайнятості Кейнса підкреслює необхідність державного втручання для підтримки зайнятості через нові технологічні програми.

Таким чином, комплексне розуміння теорій ринку робочої сили в умовах діджиталізації є ключовим для забезпечення адаптації до нових технологічних змін, ефективного управління ринком робочої сили та підтримки стабільного економічного розвитку. Це сприяє зменшенню соціальної напруги та забезпеченню соціально-економічної стабільності в умовах швидких технологічних змін.

Перспективи подальших досліджень в даному напрямку передбачають залучення теоретичного аналізу для розроблення державної політики на ринку робочої сили під впливом діджиталізації.

### **Література**

1. Figueroa A. A generalized labor market theory: inequality as labor discipline device. *Investigación Económica*. 2013. №70(276). P. 1–15.
2. Marinescu C. Theories and models regarding formal / informal duality of the labor market. *Revista De Management Comparat International*. 2019. №20(4). P. 428–436.
3. Joll C., Mckenna C., McNabb R., Shorey J. *Developments in labour market analysis*. Routledge. 2018. 412 p.
4. Ehrenberg R., Smith R., Hallock K. *Modern Labor Economics*. Routledge. 2021. 782 p.
5. Altman M. *Insights from Behavioral Economics on How Labor Markets Work*. Victoria University of Wellington. 2014. P. 1–54.
6. Arce E., Segura D. Stratification in the labor market. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Nationalism*. Wiley. 2015. P. 1–3.
7. Klimczuk A., Klimczuk-Kochańska M. *Dual labor market*. The Wiley Blackwell

Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies. Wiley. 2016. P 1–2.

8. Martins R. An Economic Theory about the Labor Market in the Age of Globalization. Challenge Magazine. 2022. №65(5-6). P. 168–175.

9. Волянська-Савчук Л., Красовський В. Теоретичні засади ринку робочої сили в економічній системі. Економіка і організація управління. 2019. №33. С. 21–32.

10. Павлюк Т.І. Ринок робочої сили: теорія, методологія, практика: монографія. Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ. 2018. 212 с.

11. Шаповалов В. Теоретичне дослідження категорій ринку робочої сили. Економіка і суспільство. №5. 2016. С. 122–125.

12. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2014. № 1. С. 34–42.

13. Палиця О. Ринок робочої сили: сутнісні ознаки, структура і механізми державного регулювання. Наукові робочої сили МАУП. 2009. №4(23). С. 106–113.

*Yurii Sikorskyi, PhD in Economics, Employee, Spetsdetalservis LLC, Institute of International Relations, Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine, ORCID: 0009-0009-6049-8887, Researcher ID: KPA-8807-2024*

### **BASIC THEORIES OF THE LABOUR MARKET IN THE CONTEXT OF DIGITALISATION**

Understanding the theories of the labour market in the context of digitalisation is critical for the effective management of the modern labour market. The purpose of the article is to analyse the key theories of the labour market in the context of digitalisation and its impact in terms of micro and macro levels. The article analyses the views of the main labour market theories on how new technologies change labour supply and demand, affecting the market structure and qualification requirements. The main labour market theories, such as neoclassical, institutional, human capital, segmentation and

Keynesian employment theories, are used to gain a deeper understanding of these changes. It is determined that the neoclassical labour market theory focuses on the balance between labour supply and demand, emphasising that digitalisation is changing the demand for certain skills, which can lead to an increase or decrease in the supply of labour in different sectors. It is noted that the institutional theory emphasises the role of legislation, trade unions and educational systems in shaping the labour market, emphasising the need to adapt these institutions to new forms of labour, such as remote work and automation. It is emphasised that human capital theory emphasises the importance of investing in education and training, noting that digitalisation increases the need for continuous learning and the development of digital skills. It is emphasised that the segmentation theory of the labour market considers the market as divided into different segments, including freelancers and gig economy workers, who have specific working conditions. It is noted that the theory of the dual labour market focuses on the division of the market into primary and secondary markets, noting that digitalisation can strengthen this division by creating new high-paying digital positions and increasing the number of unstable and low-paying jobs. It is emphasised that Keynesian employment theory considers the impact of macroeconomic factors and government policies on the labour market, emphasising the need for government intervention to support employment in the new digitalisation environment. The theoretical analysis shows that digitalisation has a significant impact on the labour market, creating new challenges and opportunities, requiring institutions and governments to develop effective strategies to support workers and ensure stable economic development. Further research prospects include the inclusion of theoretical analysis in the scientific and practical task of formulating public policy in the labour market in the context of the impact of digitalisation.

**Keywords:** human capital; supply and demand in the labour market; gig economy; freelancer; digitalisation.