

Серьогіна Н.О.

Національний університет охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика

ORCID ID: 0000-0002-4491-4723

ВПЛИВ ПРОЦЕСІВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

В статті розкрито вплив цифровізаційних процесів на забезпечення продуктивної зайнятості в Україні. Встановлено, що цифровізацію доречно досліджувати як інструмент, а не як самоціль, що допомагає утворенню великої кількості переваг, які виявляються у багатьох мультиплікаційних ефектах, якщо відбувається приєднання до єдиного інформаційного простору всіх ланок виробництва. Наведено особливості діяльності цифрових платформ у сфері продуктивної зайнятості. Встановлено, що зайнятість за допомогою цифрових платформ володіє спільними особливостями із найманою працею і самозайнятістю і вимагає виділення в самостійну категорію. Визначено, що головні ризики поширення зайнятості за допомогою цифрових платформ в Україні – масштабування тіньової зайнятості й прихованих трудових відносин у цифровій сфері; зосередження на платформах мікрозавдань, здійснення котрих має невеликий розмір винагороди й спонукає до розповсюдження мультизайнятості; надзайнятість, що утворює дисгармонію між роботою й особистим життям, зумовлює фізичне й психологічне виснаження; брак соціального захисту й соціальних гарантій. Рекомендовано шляхи пристосування вітчизняної політики зайнятості до цифрових викликів, що передбачають введення в чинну законодавчу сферу термінології, яка має зв'язок із зайнятістю через цифрові платформи й окреслення критеріїв зарахування до такої зайнятості; введення вимог стосовно моніторингу провайдерів законності діяльності користувачів, в тому числі в секторах діяльності, що пов'язані із ризиком для життя людей (пасажирські перевезення та ін.); напрацювання й введення системи забезпечення спільного (провайдер, виконавець) медичного страхування зайнятих через цифрові платформи; напрацювання механізмів створення відповідних умов для забезпечення гідних умов праці виконавцям трудових послуг через цифрові платформи (в тому числі додержання мінімальних стандартів, обов'язковість оплати послуги, що надані, оплата понаднормової робота та інше).

Ключові слова: публічне управління, продуктивна зайнятість, цифровізація, цифрові платформи, ризики, напрями адаптації.

Постановка проблеми. Цифровізація економіки перетворює процес та умови праці, а також створює нову форму соціально-трудових відносин. Цифрові платформи наразі є повноцінними складовими інфраструктури сучасних вітчизняних і глобальних ринків праці, вони створюють відповідні умови для вільного доступу до вакансій глобального, національного, місцевого рівня суб'єктам ринку праці; збільшують рівень конкуренції і формують передумови для цифрової взаємодії. Нові умови взаємодії суб'єктів ринку праці відзначаються рядом позитивних нюансів: однаковий доступ до відомостей стосовно пошуків можливого роботодавця чи працівника, переваги гнучкого графіка й дистанційної роботи, розмивання національних та регіональних кордонів ринків праці, зростання змог для талановитих осіб

стосовно одержання кращих умов і оплати діяльності (кращих замовлень), ефективні соціальні цифрові ліфти. Нарівні з перевагами цифровізації трудових відносин характерне й зменшення соціального захисту зайнятих осіб, розповсюдження в цифровій сфері дискримінації за статтю, віком, державою походження та проживання.

З огляду на глобальний характер і цифрові змоги трудові платформи масштабують як переваги, так і недоліки. Діджиталізація механізмів наймання працівників (передача замовлення на здійснення) отримує глобальний вимір і опиняється за рамками національного регулювання, супроводжується викликами соціального й економічного характеру. В результаті інтенсивної динаміки розповсюдження цифровізації в сфері соціально-трудових відносин й інерційності органів державного управ-

ліній цифрова складова соціально-трудова відносин по суті потрапила за сектор національного моніторингу й регулювання. Зазначене спричиняє потребу розгляду нового феномена в трудовому секторі, а саме продуктивної зайнятості через цифрові платформи, з'ясування соціальних й економічних ризиків для того, щоб напрацювати стратегії пристосування державної політики зайнятості, методів й інструментів державного регулювання ринку праці до викликів цифровізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дану проблему досліджували такі науковці як Н.А. Азьмук, В.В. Горбань, С.П. Ланська та інші. Проте динамічні темпи розвитку цифрових платформ і зростання чисельності їх користувачів вимагають розгляду сутнісних особливостей продуктивної зайнятості через цифрові платформи, інтенсивності її розповсюдження, соціальних й економічних ризиків.

Метою статті є розкриття впливу цифровізаційних процесів на забезпечення продуктивної зайнятості в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Зростання сучасного глобального світу відзначається механізмами переходу до інформаційного суспільства та економіки знань, зростанням цифровізації (цифрового перетворення), що спричиняє кардинальні зміни, що будуть формувати соціально-економічне зростання держав.

Цифровізація (з англ. digitalization) – це впровадження цифрових технологій в усі сфери життя: від взаємодії між людьми до промислових виробництв, від предметів побуту до дитячих іграшок, одягу тощо; це перехід біологічних та фізичних систем у кібербіологічні та кіберфізичні (об'єднання фізичних та обчислювальних компонентів); перехід діяльності з реального світу у світ віртуальний (онлайн) [4]. У «Цифровій адженді України» та Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України сформульовано основні принципи цифровізації:

Принцип № 1. «Цифровізація» України має забезпечувати кожному громадянину рівні можливості доступу до послуг, інформації та знань, що надаються на основі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ).

Принцип № 2. «Цифровізація» має бути спрямована на створення переваг у різноманітних аспектах повсякденного життя.

Принцип № 3. «Цифровізація» – це механізм (платформа) економічного зростання завдяки приросту ефективності та збільшенню продуктивності від використання цифрових технологій.

Принцип № 4. «Цифровізація» України має сприяти розвитку інформаційного суспільства, засобів масової інформації, «креативного» середовища та «креативного» ринку тощо.

Принцип № 5. «Цифровізація» України має орієнтуватися на міжнародне, європейське та регіональне співробітництво з метою інтеграції України до ЄС, входження України в європейський і світовий ринок електронної комерції та послуг, банківської і біржової діяльності і т. д., співробітництво та взаємодію на регіональних ринках.

Принцип № 6. Стандартизація – основа «цифровізації» України, один із провідних чинників її успішної реалізації.

Принцип № 7. «Цифровізація» України має супроводжуватися підвищенням довіри та безпеки при використанні ІКТ.

Принцип № 8. «Цифровізація» має стати об'єктом фокусного та комплексного державного управління. Державне управління та політикум мають відігравати провідну роль у розробці, просуванні, впровадженні всеосяжних національних «цифрових» стратегій [6].

Таким чином, цифровізацію доречно досліджувати як інструмент, а не як самоціль. В разі системного державного підходу цифрові технології будуть стимулювати організацію робочих місць, зростання ефективності, динаміки економічного розвитку і покращення якості життя громадян України. Цифровізація допомагає утворенню великої кількості переваг, які виявляються у багатьох мультиплікаційних ефектах в разі включення до єдиного інформаційного простору всіх ланок виробництва. В той же час її вплив на соціум й економіку неоднозначний. Основний ризик цифрового перетворення економіки – можливість збільшення рівня безробіття.

Визначимо особливості діяльності цифрових платформ у сфері продуктивної зайнятості:

1. Бізнес через цифрові платформи мінімізує потребу компаній у трудових ресурсах для здійснення економічної діяльності.

2. Цифрові платформи сприяють глобальному перерозподілу робочої сили через створення можливостей отримання замовлень на виконання трудових послуг для фрілансерів з усього світу. Платформи генерують можливості для отримання замовлень на виконання послуг з будь-якої точки світу. Це стосується насамперед цифрової зайнятості (послуг).

3. Платформи створюють умови для зростання нетипової зайнятості, зокрема самозайнятості, неповної, надзайнятості. Гнучкість виконання

замовлення для таких зайнятих проявляється у нетиповому часі роботи.

4. Платформи формують нову реальність на ринку праці – зайнятість поза межами дії національних інститутів регулювання ринків праці. У глобальному вимірі виконання послуг відбувається для замовника з іншої країни, що виводить його за межі національного регулювання соціально-трудових відносин.

5. Цифрові платформи віддзеркалюють вади національних ринків праці та масштабують їх у глобальному вимірі. Прикладом таких вад можуть слугувати поширення у цифровому сегменті прихованої дискримінації за віком, статтю, країною проживання виконавця [1, с. 71].

Загалом можливо заявляти про те, що із розвитком цифровим трудових платформ триває і утворення нової форми зайнятості, що синтезує особливості найманої праці й самозайнятості. Певною мірою це обумовлено тим, що платформи позиціонуються тільки як майданчики, що формують передумови для співдії і не беруть на себе жодних гарантій.

Доречно виділити головні ризики в секторі продуктивної зайнятості нашої держави, зважаючи на поширення зайнятості через цифрові платформи.

1. Масштабування тіньової зайнятості і прихованих трудових відносин в цифровій сфері. Зважаючи на те, що доступ до одержання завдань і їх оплати після реалізації здійснюється цифровим чином, переважно це звершується без укладання трудової чи цивільно-правової угоди, а також сплати податків з одержаної грошової винагороди.

Це спричинено кількома факторами. Передусім перенесенням неформальної зайнятості з оф-лайн економіки та її зосередження на цифрових платформах. Останні володіють низькими вхідними порогами, що спричинено зокрема усвідомленим виключенням провайдерів (платформ) відрегулювання взаємодії, що здійснюється на платформі і котра вважається джерелом їхнього розвитку й прибутковості. Регулювання здійснюються тільки в межах правил, що встановлені на платформі. Певною мірою це спричинено бездіяльністю вітчизняного регулятора.

2. Зосередження на платформах мікрозавдань, здійснення котрих визначає невеликий обсяг винагороди й підштовхує до зростання мультизайнятості. Відповідно до інформації вже названого звіту МОП, на здійснення мікрозавдання можна витратити від 20 хвилин до декількох годин. В організації за тривалістю часу на здійснення завдання менш, ніж одна година, складало

5%, на 1-3 години припадало 20%, 4-6 годин – 16%. Подібні мікрозавдання не вимагають високої професійної кваліфікації, часто повторюються, є малооплачуваними й найбільш часто не відповідають рівню освіти виконавця. В той же час довготривале здійснення мікрозавдань утворює тенденцію до зменшення якісних особливостей трудових ресурсів держави, тому що не допускає розвиток професійних навичок в осіб, які зайняті в такій діяльності.

3. Ще один ризик в секторі праці через цифрові платформи в Україні – це надзайнятість. Через надзайнятість утворюється дисгармонія між роботою й особистим життям, вона спричиняє фізичне й психологічне виснаження. Варто наголосити, що понаднормова робота й робота в святкові дні оплачується за звичайними розцінками, це не відповідає положенням чинного Трудового кодексу України.

4. Відсутність соціального захисту й соціальних гарантій – суттєва проблема в сфері трудових відносин через платформи. Провайдери не визнають виконавців послуг як працівників, що зумовлює перекладання всіх соціальних витрат та ризиків на виконавців. Окрема проблема в зазначеній сфері – часті ситуації, коли надані послуги не оплачуються.

За даними звіту МОП в Україні з такими випадками стикалися 32% респондентів. Це є свідченням, що платформи не забезпечують належного захисту оплати наданих послуг. Водночас практично всі платформи збирають комісію з фрілансерів за користування сервісом, який надається платформами. В середньому комісія складає від 5% до 10% від суми замовлення. На окремих платформах замість комісії стягується абонентська плата або є обмеження щодо виводу коштів з платформи. Ще одним важливим аспектом є соціальні гарантії для таких зайнятих, зокрема медичне страхування, пенсійне, оплата лікарняних, оплата роботи у святкові дні та нічний час (за умови, якщо останні дві позиції є вимогою замовника). Зайнятість через цифрові платформи в Україні характеризується низьким рівнем соціального захисту [3].

Слід зауважити, що цифровізація не лише призводить до зникнення професій та зменшення використання людської праці, а й створює нові галузі (сектори, професії), надаючи нові можливості для реалізації навичок і талантів людини. Тому державна стратегія раннього запобігання ризикам зменшення кількості робочих місць має декілька рівнів реалізації:

– освітянський, тобто створення академічних програм та освітянської інфраструктури для планової підготовки кадрів під нові спеціальності;

– програми перекваліфікації громадян та програми адаптації громадян;

– структурні ініціативи: оновлення державного класифікатора професій, тобто розробка та затвердження переліку цифрових професій (на основі вимог ринку праці, цифрових трендів), їх запровадження у профільних навчальних закладах [5].

В таких умовах саме держава – головний гравець в цифровій сфері. Застосовуючи та формуючи попит на сучасні ІТ-рішення, вводячи найбільш інноваційні електронні адміністративні послуги й сучасні моделі, державні заклади мусять стати прикладом стосовно переходу до цифрових технологій для всієї України. Завдяки використанню в державній сфері цифрових і мобільних робочих місць службовці наближуються до суспільства, їм створюються змоги стосовно більш якісного здійснення власних функцій та, крім того, заощаджуються немалі фінанси. В перспективі успіху досягнуть ті держави, що здолають перепони між людьми, робочими місцями та технологіями, а також збільшать змоги своїх громадян, забезпечивши їм змогу стати продуктивними й творчими, незважаючи на місцезнаходження.

Державна служба зайнятості повинна відігравати вирішальну роль у функціонуванні ринку праці під час кризи та сприяти його швидкому відновленню у посткризовий період. Для цього потрібно удосконалити основні напрями своєї діяльності, змінюючи підхід до старого формату надання послуг, та запровадити стратегію, яка допоможе подолати кризу на ринку праці. Службі потрібно буде надавати підтримку віртуально величезному притоку шукачів роботи. Це повинно включати гарантії того, що різні виплати виплачуватимуться без зволікань, надання інформації та заохочення шукачів роботи залишатиметься в активному стані, навіть якщо вакансій буде менше ніж попиту на них. Вплив військової агресії змінив попит на робочу силу по секторах та регіонах, і ще належить з'ясувати, чи призведе це до більш постійного перерозподілу робочої сили між секторами та регіонами. Автоматизація діяльності Державної служби зайнятості має включати наступні кроки:

1. Встановлення пріоритетів та впорядкування процедур подання заявок на допомогу по безробіттю; надання привілеїв онлайн-додаткам, приділяючи особливу увагу питанням кібербезпеки та шахрайству в інтернеті; додатки на телефоні

мають бути створені також для клієнтів без цифрових навичок або доступу до інтернету.

2. Надання додаткової підтримки клієнтам без цифрових навичок, щоб гарантувати, що вони можуть подати заявку та отримати допомогу.

3. Масштабування та призупинення менш важливих послуг, щоб звільнити ресурси для обробки заявок на пільги, щоб підтримка доходів швидко досягла тих, хто її потребує.

4. Можливість автоматичного поновлення пільг та полегшення процедури подання заявок на отримання виплат [2].

Зважаючи на брак реального інструментарію моніторингу й публічного управління в сфері продуктивної зайнятості через цифрові платформи доречно виокремити головні вектори пристосування вітчизняної політики зайнятості. Зокрема:

1. Введення в чинну законодавчу сферу термінології, яка пов'язана з зайнятістю через цифрові платформи і встановлення критеріїв зарахування до такої зайнятості. Встановлення прав, обов'язків і гарантій для усіх сторін, які залучені до механізму трудового обміну, а саме виконавців трудових послуг, замовників і провайдерів.

2. Введення вимог стосовно моніторингу провайдерів законності праці користувачів, в тому числі в секторах діяльності, що пов'язані з ризиком для життя людей (пасажирські перевезення та інше).

3. Напрацювання і реалізація системи гарантування спільного (провайдер, виконавець) медичного страхування зайнятих через цифрові платформи.

4. Напрацювання процесів гарантування гідних умов праці виконавцям трудових послуг через цифрові платформи (а саме додержання мінімальних стандартів, неодмінна оплата наданих послуг, оплата понаднормової роботи та інше).

Висновки. Таким чином, на основі вище наведеного можна дійти висновку, що цифрові трудові платформи на сучасному етапі стали невід'ємною складовою економіки й практичним інструментом для пошуку виконавців послуг. Трудовим цифровим платформам притаманні зручні інструменти пошуку, забезпечення попиту на трудові послуги належними пропозиціями, суворе додержання внутрішньо платформних правил і процесів. До характерних ознак цифрових трудових платформ належать зведення до мінімуму запиту компаній щодо внутрішніх трудових ресурсів із одномоментним збільшенням необхідності в залучених спеціалістах; підтримка глобального перерозподілу трудового

потенціалу; зростання нетипових форм зайнятості; створення відповідних умов для діяльності щодо обміну трудової послуги на грошову винагороду по суті за рамками регулювання вітчизняних ринків праці; масштабування недовік вітчизняних ринків праці в онлайн-просторі.

Список літератури:

1. Азьмук Н.А. Зайнятність через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний простір*. 2019. № 152. С. 66–80.
2. Горбань В.В. Автоматизація діяльності центрів зайнятості. URL: http://vtei.com.ua/doc/2023/vatra2004/zbl3_168.pdf#page=90.
3. Зайнятність через цифрові платформи в Україні. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf.
4. Ланська С.П. Трансформаційний вплив процесів цифровізації на державне регулювання зайнятості в Україні. URL: https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/ChSTU/4149/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D1%8F_20.pdf#page=72.
5. Україна 2030 – країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyeekonomikoju.html#6-2-10>.
6. Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний – 2020»). URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>.

Serohina N.O. IMPACT OF DIGITALIZATION PROCESSES ON PROVIDING PRODUCTIVE EMPLOYMENT IN UKRAINE

The article reveals the impact of digitization processes on ensuring productive employment in Ukraine. It has been established that digitalization should be considered as a tool, and not as an end in itself, which contributes to the emergence of many advantages that are manifested in numerous multiplier effects under the conditions of joining a single information space of all production links. Features of digital platforms in the field of productive employment are given. It was determined that employment through digital platforms has common features with hired labor and self-employment and needs to be separated into an independent category. It was found that the main risks of the spread of employment through digital platforms in Ukraine are: the scaling of shadow employment and hidden labor relations in the digital space; concentration on platforms of micro-tasks, the execution of which involves a small amount of reward and stimulates the spread of multi-employment; overemployment, which creates an imbalance between work and personal life, leads to physical and psychological exhaustion; lack of social protection and social guarantees. Directions for adapting the national employment policy to digital challenges are proposed, which include the introduction into the current legislative field of terminology related to employment through digital platforms and the definition of criteria for attribution to such employment; introduction of requirements for monitoring by providers of the legality of users' activities, in particular in areas of activity that are associated with a risk to people's lives (passenger transportation, etc.); development and implementation of a system for providing joint (provider, executor) medical insurance for employees through digital platforms; development of mechanisms for ensuring decent working conditions for labor service providers through digital platforms (in particular, compliance with minimum standards, mandatory payment for services rendered, payment of overtime, etc.).

Key words: public administration, productive employment, digitization, digital platforms, risks, directions of adaptation.