

СОРОКА Олександра,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеській національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ У ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Цифровізація істотно впливає на всі сфери суспільного життя, на спосіб життя людей, ринок праці та зайнятість. Стрімкий розвиток інформаційних технологій, а також процес цифровізації економіки призвели до масштабних змін у системі соціально-трудових відносин, що виявляється у втраті стандартної зайнятості своїх домінуючих позицій, у появі та поширенні нових форм зайнятості, у модифікації функцій суб'єктів соціально-трудових відносин.

Ф. Фоссен та А. Зоргнер [1] визначають чотири типи впливу цифровізації на робочі місця та зайнятість. Перший тип – «висхідні зірки», куди входять професії, схильні до високого ступеня трансформуючого та низького ступеня деструктивного ефекту, тобто дані професії фактично не можуть бути автоматизовані, проте їх зміст змінюється значно. Другий тип – «територія машин», куди входять професії, схильні як до трансформуючого, так і деструктивного ефекту. Цифровізація надає більший вплив на дані професії. Третій тип – «територія людини», куди входять професії, вплив на які трансформуючого та деструктивного ефекту мінімальні. Четвертий тип – «відмираючі», куди входять професії, схильні до високого ступеня деструктивного ефекту. Автори відзначають, що прояв у чистому вигляді деструктивного чи трансформуючого ефекту відбувається досить рідко. К. Фрей і М. Осборн [2] відзначають, що роботам меншою мірою доступні такі навички: сприйняття і маніпулювання; творчість; соціальний інтелект.

Важливо також відзначити, що автоматизації піддаються переважно працівники середньої та низької кваліфікації що є наслідком виконання ними великої кількості рутинних, однозначних завдань. Це у свою чергу, призводить до поляризації ринку праці. Дослідниками також зазначається, що можливості автоматизації дещо перебільшені через розрив між технологічним потенціалом та його фактичною реалізацією, зростанням гнучкості працівників та створення нових робочих місць [3].

Цифрові технології багато в чому сприяли появі фрілансу, самозайнятості, роботи на платформі, спільному використанню роботи, тимчасовому управлінню, портфельній, випадковій та мобільній роботі на основі ІКТ та на основі ваучерів, групової зайнятості та зайнятості на основі співробітництва, багатьох інших нових гнучких форм зайнятості та організації праці. На відміну

від традиційних, вони більш затребувані, мають великий потенціал і здатні суттєво підвищити ефективність роботи організацій за рахунок оптимізації праці, оскільки вони мають багато переваг: ненормований робочий графік, високу гнучкість у процесі трудової діяльності, можливість віддаленої роботи, короткострокові, як правило, відносини з роботодавцем, високий рівень автономії працівника, самостійне визначення траєкторії професійного розвитку та рівня доходу тощо.

У зв'язку з даними тенденціями у сфері зайнятості, і навіть ринку праці загалом стає очевидно, що цифрова трансформація надає як позитивний, а й негативний вплив. Виходячи з цього, кількісні, структурні та якісні зміни у сфері зайнятості населення, що відбулися за останні роки, вимагають трансформації існуючих підходів до регулювання зайнятості населення, у тому числі в частині їх організаційно-правового забезпечення. У умовах застосування універсальних заходів розробки політики зайнятості «для всіх» стає неефективним. Виникає необхідність у такій політиці у сфері зайнятості, яка б відповідала сучасним реаліям та особливостям.

Вважаємо, що необхідною умовою забезпечення політики ефективної зайнятості є дотримання основних принципів сучасної політики зайнятості, якими є:

1. Гнучкість. Своєчасне вжиття заходів відповідно до тенденцій на ринку праці, проактивна політика.

2. Стійкість. Забезпечення стабільно високої результативності політики у сфері зайнятості в умовах зростаючої нестабільності; здатність ринку праці відновлюватись після криз.

3. Надмірність заходів. Поєднання різноманітності заходів та заходів в умовах присутності на ринку праці різних категорій та поколінь працівників, а також в умовах різноманітності форм зайнятості, організації праці.

4. Різноманітність можливостей. Формування умов для реалізації різноманітних потреб у трудовій діяльності та у сфері зайнятості.

5. Наявність нестандартних заходів та рішень. Розробка та реалізація нестандартних рішень в умовах погіршення проблем та зростаючої нестабільності соціально-економічного середовища.

6. Поколінська персоніфікація. Розробка та реалізація заходів з урахуванням поколінських відмінностей у перевагах до зайнятості та форм організації праці.

7. Орієнтація на цінності. Врахування цінностей працівників при розробці та реалізації політики ефективної зайнятості, а також забезпечення відповідності фактичної та кращої зайнятості відповідно до трудових цінностей як необхідні умови забезпечення гідною працею та ефективною зайнятістю.

8. Цифровізація. Використання цифрових рішень у політиці ефективної зайнятості.

Дотримання цих принципів є необхідною умовою забезпечення політики ефективної зайнятості та вимагає залучення великої кількості зацікавлених сторін та ресурсів.

Крім того, вважаємо необхідними наступні дії щодо ефективного регулювання зайнятості у сучасній цифровій економіці:

1. Використання цифрових технологій для підвищення ефективності регулювання зайнятості населення шляхом створення умов для розширення різноманітності форм зайнятості, підвищуючи правову та соціальну захищеність зайнятих на основі розвитку цифрових технологій, що забезпечують ефективну взаємодію безробітних та роботодавців.

2. Обмеження негативного впливу цифрових технологій у процесі регулювання зайнятості населення шляхом навчання безробітних громадян навичкам роботи з цифровими платформами та основ самопрезентації у віртуальному просторі. Сучасний рівень розвитку цифрових технологій сприяє тому, що суттєва частина взаємодій на ринку праці здійснюється в Інтернет-просторі. При цьому основна маса безробітних – це люди, які мають низький рівень цифрових компетенцій та несформовані навички роботи зі спеціалізованими Інтернет-ресурсами. Тому з метою підвищення їхньої цифрової грамотності, розвитку навичок самопрезентації у віртуальному просторі службам зайнятості необхідно реалізовувати відповідні навчальні програми.

3. Досягнення регламентації організаційно-правового регулювання всіх різновидів «позикової праці» з урахуванням цифрових технологій пропонується здійснювати шляхом правового визначення та закріплення в законодавчо-нормативній базі використання всіх різновидів «позикової праці» (лізингу, аутсорсингу, інсорсингу) при забезпеченні правових та соціальних гарантій працівників. У сучасних умовах глобалізації, цифровування і наростаючих темпів розвитку економіки нашої держави потрібні зміни в структурі та формах зайнятості, що сприяють поліпшенню добробуту та рівня життя населення шляхом гнучкості, маневреності та швидкої реагованості на умови ринку, що змінюються. У сучасній дійсності з'явилося безліч нових професій та видів діяльності, таких як: тканинний інженер (в медицині), ментор стартапів (в освіті), режисер індивідуальних турів (у туризмі та гостинності), експерт зі здорового одягу (у легкій промисловості) та багато інших. Більшість їх затребувано у проєктній діяльності і немає затребуваності у довгостроковому періоді на конкретному підприємстві. У зв'язку з цим при працевлаштуванні актуальним для носіїв багатьох професій є не укладання стандартного трудового договору за

схемою працівник-роботодавець, а робота через агентство, тобто тристоронні трудові відносини.

4. Коригування правового регулювання зайнятості населення з урахуванням поширення її нестандартних форм в умовах розширення сфери застосування цифрових технологій шляхом внесення змін до правових засад управління зайнятістю населення з урахуванням поширення її нестандартних форм, у тому числі дистанційної та віддаленої роботи, а також надання тимчасового персоналу.

5. Забезпечення взаємодії всіх сторін соціально-трудова відносин з питань, пов'язаних з використанням нестандартних форм зайнятості населення в умовах реалізації цифрових технологій, шляхом створення певної цифрової платформи, яка має забезпечувати взаємодію всіх сторін соціально-трудова відносин з різних питань, пов'язаних із використанням нестандартних форм зайнятості. У сучасних умовах, коли з'являються і широко поширюються нові форми зайнятості населення, а стандартна зайнятість поступово втрачає свій домінуючий статус, всі сторони соціально-трудова відносин зазнають певних труднощів, що виявляються в наступному:

- для роботодавців – низькою мірою поінформованості про правові основи застосування форм зайнятості, що знову виникають, а також про їх переваги та недоліки;
- для нестандартно зайнятих працівників – у вимушеному характері такої зайнятості, а також у своїй соціальній та правовій незахищеності;
- для держави – у стихійному поширенні нестандартної зайнятості, зниженні соціальних та правових гарантій зайнятого населення.

Для усунення цих проблем необхідно розвивати ефективну взаємодію між усіма сторонами соціального партнерства, в тому числі на основі використання передових цифрових технологій. Основним інструментом у рамках розв'язання цього завдання можуть бути цифрові платформи.

6. Ліквідація «цифрової безграмотності» у громадян, які шукають роботу, досягається шляхом стимулювання роботодавців до розробки та впровадження програм навчання цифровим компетенціям для своїх працівників як превентивного заходу.

7. Позиціонування електронної самозайнятості в умовах розвитку цифрових технологій досягається шляхом створення відповідної структури у службі зайнятості для координації цієї форми, враховуючи її широку поширеність та необхідність забезпечення рівності прав та гарантій працівників дистанційної праці.

Отже, стрімкий розвиток цифрових технологій вносить суттєві зміни до соціально-трудова сфери, трансформуючи всі її складові, у тому числі й систему

зайнятості населення. Важливо враховувати, що подальший розвиток НТП та цифрових технологій посилюватиме встановлений взаємовплив, тому вже зараз актуалізується необхідність вирішення комплексу завдань щодо вдосконалення системи регулювання зайнятості населення

Список джерел

1. Fossen F., Sorgner A. Mapping the Future of Occupations: Transformative and Destructive Effects of New Digital Technologies on Jobs. *Foresight and STI Governance*, 2019, vol. 13, no 2, pp. 10–18. DOI: 10.17323/2500-2597.2019.2.10.18.
2. Frey C.B., Osborne M.A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? // *Technological Forecasting and Social Change*. 2017. Vol. 114. P. 254–280.
3. Melanie A., Terry G., Ulrich Z. Digitalization and the Future of Work: Macroeconomic Consequences, Institute of Labor Economics, 2019.