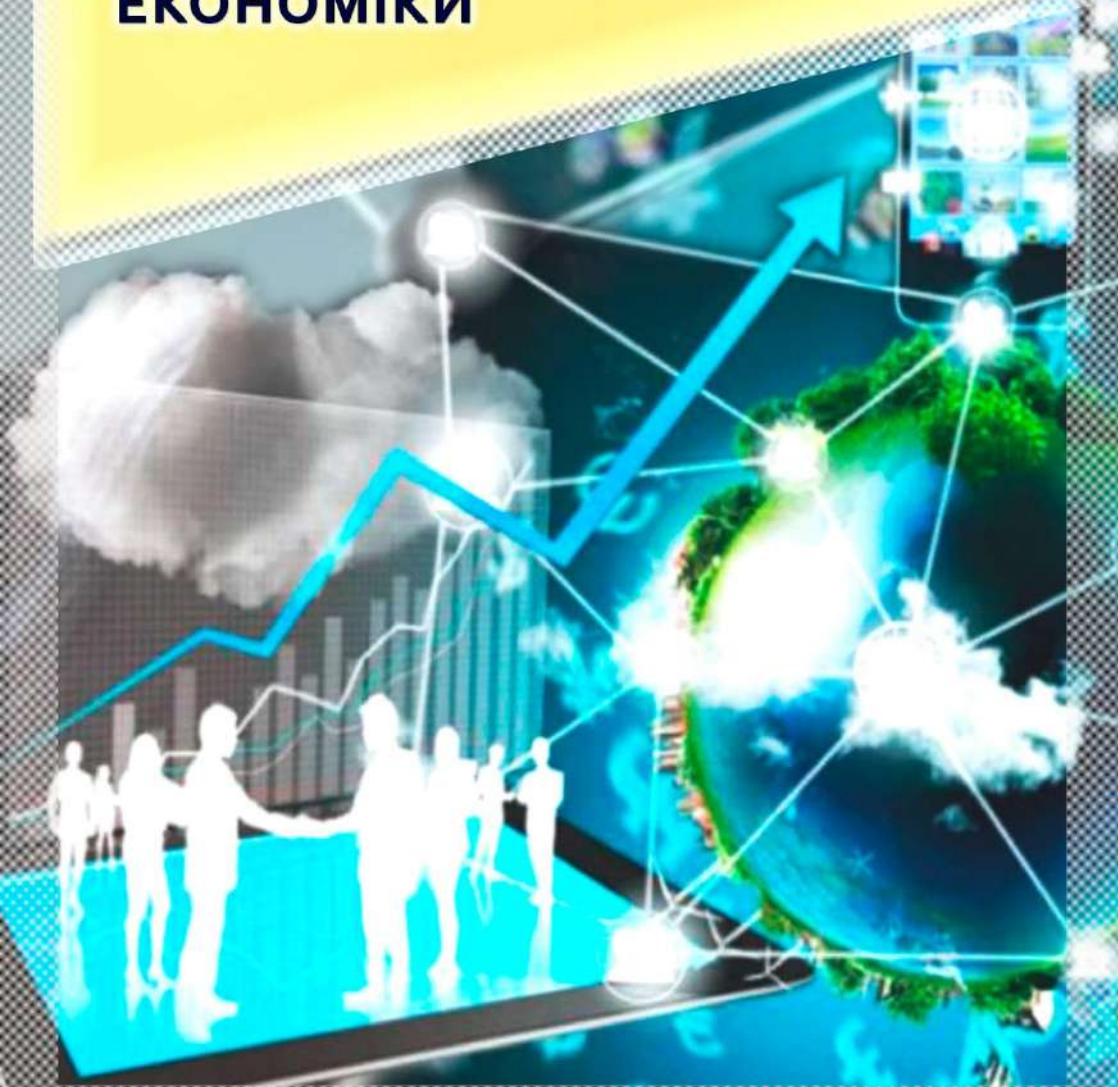


ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ

**Трансформація
соціально-трудової сфери
в умовах цифровізації економіки**

*Монографія
(електронне видання)*

Київ
2022

УДК 338:331.1:316.4:004

Т 65

Науковий редактор д.е.н., проф. О.Ф. Новікова

Рецензенти: д.е.н., проф. А.М. Колот

д.е.н., проф. В.П. Антонюк

д.е.н., с.н.с. В.В. Близнюк

*Рекомендовано до друку вченою радою
Інституту економіки промисловості НАН України
(протокол № 15 від 23.12.2021 р.)*

Трансформація соціально-трудової сфери в умовах
Т 65 цифровізації економіки: монографія / О.Ф. Новікова,
О.І. Амоша, Ю.С. Залознова, О.О. Хандій, Н.А. Азьмук,
Я.В. Остафійчук, Л.Л. Шамілева, О.В. Панькова, І.М. Но-
вак, А.Д. Шастун, О.Ю. Касперович, О.В. Іщенко, Я.Є. Кра-
суліна, Л.П. Амелічева, В.В. Компанієць; НАН України,
Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2022. 385 с.

ISBN 978-966-02-9959-7 (електронне видання)

У монографії наведено теоретичні засади дослідження впливу цифровізації економіки та сталого розвитку на соціально-трудову сферу. Визначено методологічні підходи до оцінювання ризиків у цій сфері, обумовлених цифровізацією економіки. Обґрунтовано концептуальні підходи до виявлення перспектив розвитку цифрових компетентностей працівників і напрямів розвитку системи управління персоналом організації в умовах цифрової трансформації економіки. Розкрито концептуальні засади та стратегічні напрями посилення інформаційної безпеки у трудовій сфері при цифровізації економіки. Визначено концептуальні, стратегічні та інституційні засади управління процесами трансформації соціально-трудових відносин в умовах цифровізації. Розроблено стратегічні напрями активізації громадянського суспільства через використання ІКТ, цифрових і мережових технологій. Запропоновано Дорожню карту модернізації системи взаємодії суб'єктів ринку праці соціально-трудових відносин та економічних відносин в умовах цифрових трансформацій.

Для фахівців, науковців, освітян, держслужбовців, представників законодавчої та виконавчої влади, громадських об'єднань, профспілок і роботодавців.

Монографію підготовлено за результатами НДР «Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки» (номер держреєстрації 0119U001481) в межах Цільової комплексної програми НАН України «Траєкторія сталого розвитку України на період до 2030 року».

УДК 338:331.1:316.4:004

ISBN 978-966-02-9959-7

(електронне видання)

© О.Ф. Новікова, О.І. Амоша,

Ю.С. Залознова та ін., 2022

© Інститут економіки промисловості
НАН України, 2022

ЗМІСТ

Передмова.....	7
Розділ 1. Теоретичні засади дослідження процесів цифровізації економіки та сталого розвитку щодо їх впливу на соціально-трудову сферу.....	17
1.1 Аналіз теоретичних та науково-практичних досліджень трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки	17
1.2 Причинно-наслідковий взаємозв'язок і взаємовплив процесів цифровізації та сталого розвитку на трансформаційні зміни в соціально-трудовій сфері	32
1.3 Трансформація соціально-трудової сфери під впливом глобальних трендів і цифрового розвитку економіки України	41
Розділ 2. Правові засади регулювання соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки.....	67
2.1 Концептуальна та правова регламентація трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки	67
2.2 Про необхідність подолання перешкод у формуванні та прийнятті національного трудового законодавства України	85
2.3 Інституційна невпорядкованість державного управління соціально-трудовою сферою в національній економіці в умовах цифровізації.....	91
2.4 Оцінка основних причин порушення трудових прав зайнятих на цифрових трудових платформах	96
Розділ 3. Управління процесами трансформації соціально-трудової сфери на засадах сталого розвитку в умовах цифровізації	104
3.1 Концептуальні засади управління соціально-трудовою сферою в умовах цифровізації економіки відповідно до базових принципів сталого розвитку	104
3.2 Органи державного управління соціально-трудовою сферою: наслідки змін переформатування повноважень	111

3.3 Дослідження зв'язків між процесами цифрової трансформації економіки та розвитком моделей управління персоналом.....	115
Розділ 4. Інвентаризація ризиків цифровізації для сталого розвитку соціально-трудової сфери	
4.1 Секторальні прояви цифровізації.....	142
4.2 Вплив цифровізації на соціально-трудову сферу: можливі ризики та загрози.....	149
4.3 Аналіз підходів до управління ризиками цифровізації в соціально-трудовій сфері.....	161
Розділ 5. Методологічні та науково-методичні підходи до систематизації та оцінювання ризиків у соціально-трудовій сфері, обумовлених цифровізацією економіки	
5.1 Наукові засади моделювання системи ризиків соціально-трудової сфери та науково-методичне забезпечення їх оцінювання в умовах цифровізації економіки	173
5.2 Прогнозні оцінки соціально-економічного та цифрового розвитку за інерційним сценарієм.....	181
5.3 Основні умови розвитку економіки за цільовим сценарієм. Апробація моделі ПАТ-аналізу щодо визначення ризиків у соціально-трудовій сфері за цільовим сценарієм	195
5.4 Оцінювання впливу цифровізації на збалансованість попиту та пропозиції робочої сили за сценаріями розвитку національної економіки	206
Розділ 6. Концептуальні та стратегічні засади розвитку компетентностей громадян України в умовах цифровізації економіки	
6.1 Концептуальні засади формування розвитку та впровадження цифрових компетентностей в умовах цифровізації економіки й суспільства	224
6.2 Стан і проблеми розвитку цифрових компетентностей населення України	232
6.3 Стратегічні напрями розвитку цифрових компетентностей в умовах цифровізації економіки	242

Розділ 7. Інформаційна безпека в соціально-трудовій сфері: концептуальні засади формування та стратегічні напрями її посилення	259
7.1 Концептуальні засади інформаційної безпеки в соціально-трудовій сфері в умовах цифровізації економіки	259
7.2 Передумови виникнення потенційних ризиків в інформаційної безпеки при трансформації змісту та характеру праці в цифровій економіці.....	268
7.3 Правове забезпечення інформаційної безпеки: аналіз, оцінювання та проблеми реалізації в трудовій і цифровій сферах	272
7.4 Стратегічні напрями посилення інформаційної безпеки в соціально-трудовій сфері	277
Розділ 8. Вплив цифровізації на забезпечення економічного зростання: особливості визначення та оцінювання на національному рівні	285
8.1 Узагальнення методичних підходів до визначення впливу цифровізації на економічний розвиток	285
8.2 Визначення впливу цифровізації на економічний розвиток на національному рівні: методика оцінювання та апробації	291
8.3 Перспективи розвитку цифрової економіки та її вплив на економічне зростання	301
Розділ 9. Активізація потенціалу громадянського суспільства в умовах цифровізації економіки та пандемії COVID-19.....	307
9.1 Оцінювання стану, проблем, стимулів і перешкод у діяльності інститутів громадянського суспільства в новітніх умовах.....	307
9.2 Вплив пандемії COVID-19 на діяльність інститутів громадянського суспільства України	314
9.3 Інституційне забезпечення залучення потенціалу громадянського суспільства до процесу цифрової трансформації.....	323

Розділ 10. Дорожня карта модернізації взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин і мережево-цифрове оновлення системи соціального діалогу: проблеми та можливості забезпечення	332
10.1 Особливості трансформаційних змін у системі соціально-трудових відносин і соціального діалогу в умовах цифрової трансформації	332
10.2 Передумови мережево-цифрового оновлення системи соціального діалогу (на підґрунті Платформи соціально відповідального партнерства) у контексті євроінтеграційного курсу України	341
10.3 Платформа соціально відповідального партнерства як основа інформаційно-комунікативного оновлення системи соціального діалогу: можливості створення та використання	350
10.4 Архітектоніка Дорожньої карти забезпечення конст-руктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах цифрової трансформації та осно-вні суб'єкти її реалізації	361
Післямова.....	373

Передмова

До 23 лютого 2022 р. тривало доопрацювання цієї колективної монографії, а також підготовка її до видання. Автори перебували у піднесеному настрої, оскільки відчували задоволення від завершення дослідження і представлення його результатів, орієнтованих на черговий крок щодо забезпечення збалансованого соціального, економічного, трудового та цифрового розвитку України. Науковці зробили акцент на усуненні диспропорцій і негативних наслідків запровадження цифрових трансформацій, які не враховують потреби в подоланні ризиків у соціально-трудої сфері та знижують соціальну захищеність працюючих на платформах. Запропоновано й обґрунтовано концептуальні, правові та стратегічні засади регулювання соціально-трудої сфери в умовах цифровізації економіки. Значну увагу приділено активізації громадянського суспільства та його участі у вирішенні проблем; розкрито переваги соціального діалогу в трудої сфері та можливості його запровадження. Особливо авторський колектив пишався новими науково-методичними матеріалами щодо оцінки ризиків у соціально-трудої сфері в умовах цифровізації.

24 лютого 2022 р. в Україні кардинально змінюється ситуація. У цей день відбулося вторгнення Росії, яке стало продовженням воєнної агресії з 2014 р., але за масштабами застосування зброї та воєнної сили, а також наслідками і втратами людського, економічного, технічного, виробничого, промислового потенціалу тощо становить реальну загрозу національній безпеці та знищення національного багатства країни. За більш ніж 6 місяців, які минули з початку війни, укріпилася незламність духу українців, зросла солідарність та згуртованість, посилилося бажання бути вільними та невідкореними. Наш народ живе вірою в перемогу, і кожен віддає свій життєвий і трудовий потенціал заради майбутнього України.

Зміст цієї монографії не стосується війни. Він наповнений реалізацією мрії про успішний розвиток України, її гідне місце в європейському та світовому середовищі.

Наразі до визначеного змісту перешкод розвитку соціально-трудої сфери в умовах цифровізації економіки необхідно додати втрати, спричинені воєнним станом у країні. Цифрова сфера в Україні продовжує інтенсивно розвиватися, оскільки під час

екстремальних ситуацій вона сприяє певним позитивним зрушенням на користь дистанційної зайнятості, дозволяє надавати соціальні послуги на цифровій основі, усувати біологічні загрози від COVID-19, а також кібератак, спровокованих стороною агресора; розкриває нові перспективи розвитку та реалізації потенціалу майбутнього. Особливу увагу привертає соціально-трудова сфера, тому що саме праця є основою життя людини та її особистого й суспільного розвитку. У ній та формах її реалізації відбуваються суттєві трансформації, пов'язані з поширенням цифровізації. Останні світові події, викликані пандемією COVID-19 та російсько-українською війною, прискорюють загальні процеси цифровізації та трансформації в соціально-трудовій сфері.

Світова економіка характеризується кардинальними змінами, зумовленими як новою хвилею технологічних інновацій, так і розвитком людини, посиленням та диверсифікацією її потреб і творчих можливостей. Ці трансформаційні процеси мають системний характер і ведуть до утворення якісно нових структурних характеристик глобальної економіки, які в сукупності означають становлення нового технологічного та соціально-економічного дів життєдіяльності людства. Цифровізація стає одним із ключових мегатрендів глобалізованого світу. Вона обумовлює розвиток цифрової економіки та суспільства, цифрові трансформації. Цифровізація – це один із головних чинників зростання світової економіки в найближчі 5-10 років. Процеси цифрових трансформацій у глобальному світі відбуваються практично в усіх країнах, а швидкість їх упровадження не має аналогів.

За рахунок цифрових трансформацій кожна країна має значну перевагу в економічному розвитку, підвищенні якості життя населення, формуванні креативної культури, а також у сферах обслуговування, освіти, охорони здоров'я тощо. Водночас практика запровадження цифрових трансформацій дозволяє відстежувати та прогнозувати можливі негативні наслідки цих процесів.

Цифровізація економіки суттєво змінює систему соціально-трудових відносин, безпосередньо ринок праці та сам процес праці. Будь-які зміни соціально-трудових відносин у результаті цифровізації одночасно генерують нові можливості та загрози, а отже, потребують розроблення та реалізації превентивних заходів, які протидіятимуть появі й розвитку соціальних загроз і

дозволяють реалізувати повною мірою можливості підвищення якості життя населення й ефективності діяльності суб'єктів господарювання.

Відсутність у концептуальних документах із розвитку цифровізації економіки та суспільства положень про стратегічні зміни в соціально-трудовій сфері спричиняє низький рівень державного регулювання ринку праці, пов'язаного з цифровими трансформаціями. Одночасно це є перешкодою для розвитку соціально-трудової сфери в умовах цифровізації, збалансування трудових і цифрових прав, включення в систему трудових відносин нових форм взаємодії працівника та роботодавця, зумовлених дистанційно роботою, поширенням аутсорсингу, невизначеністю податкових і страхових відносин при гнучких формах зайнятості.

Зміни у соціально-трудовій сфері відбуваються під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників. Зовнішніми є глобальні тренди, які впливають на всі системи держави та суспільства. Дія трендів глобального характеру може посилюватись або нівелюватись суспільними процесами на національному рівні. За результатами дослідження виконано аналіз глобальних трендів, які значною мірою впливають на соціально-трудову сферу, а саме: економічних, демографічних, медико-епідеміологічних, соціально-поведінкових, технологічних, економічних, політико-управлінських. На підставі здійсненої оцінки побудовано модель їх системної взаємодії в синергії з іншими глобальними процесами, що системно розкриває рівень їх впливу на соціально-трудову сферу.

Відстеження послідовності формування та становлення сталого цифрового розвитку дозволило встановити причинно-наслідкові взаємозв'язки і взаємовпливи на трансформацію соціально-трудової сфери. Розроблено модель трансформації трудової сфери, яка підлягає суттєвим змінам за умов досягнення Цілей сталого розвитку та цілей цифровізації економіки та суспільства. Вона має певну структурну схему побудови причинно-наслідкових взаємозв'язків глобальних і національних тенденцій щодо формування ризиків та шансів, що передбачає розроблення системи протидії через управління ризиками. Ці чинники обумовлюють трансформації в соціально-трудовій сфері, які змінюють процес праці, соціально-трудові відносини та структуру зайнятості. Усі трансформації мають відбуватися з дотриманням загального принципу,

який розповсюджується і на соціально-трудову сферу, і на цифровий та сталий розвиток.

Можливості вибору правильних стратегічних рішень щодо збалансованості розвитку соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки реалізуються за наявності правових засад регулювання соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки. У другому розділі проаналізовано чинну Концепцію розвитку цифровізації економіки та суспільства, обґрунтовано зміни та доповнення щодо правового регламентування соціально-трудової сфери при цифрових трансформаціях. Досвід України щодо прийняття та реалізації національного трудового законодавства з виокремленням базового правового документа є невдалим. На це вказує неприйняття Трудового кодексу України за роки незалежності, а також перехід від ідеології соціалізації економіки до економічної лібералізації. Законопроект «Про працю», який був зареєстрований у Верховній Раді України та пройшов активне громадське обговорення, мав положення дискримінаційного характеру і знижував трудові права працюючих, що є антиконституційним та не відповідає міжнародним нормам. Законопроект було відхилено, а внесення змін до трудового законодавства стало відбуватися шляхом внесення змін і доповнень, які поступово вводили норми ліберальної спрямованості з переважанням економічної ефективності над соціальною справедливістю.

Причини, які призвели до таких змін, обумовлені інституційною непорядкованістю державного управління соціально-трудовою сферою, коли повноваження, компетенцію та обов'язки Міністерства соціальної політики України було передано до Міністерства економіки України.

У свою чергу, прискорений розвиток платформної економіки та поширення зайнятості на цифрових трудових платформах, за якими Україна посідає перше місце у світі, призвели до високого рівня порушення трудових прав. Це підтверджують результати експертного опитування щодо проблем якості трудового життя.

У розділі 3 досліджено концептуальні, стратегічні та інституційні засади управління процесами трансформації соціально-трудової сфери, що дозволило розкрити принципи, концептуальні підходи та пріоритетні напрями трансформації системи управління соціально-трудовою сферою в умовах цифровізації.

Дослідження процесів змін в управлінні персоналом в умовах цифрової трансформації організації свідчить, що їх сутність полягає у формуванні нової цифрової культури, використанні автоматизованих рішень для розширення можливостей людини. Основні завдання цифрової трансформації управління персоналом полягають у такому: забезпечення мобільності працівників і соціальної взаємодії, управління знаннями та людьми, здійснення змін в оргструктурі, культурі та системі управління тощо.

Виконано оцінку теоретичних засад формування умов для якісного управління розвитком персоналу, яка використовується у світовій практиці. Акцентовано увагу на перевагах застосування моделі VUCA, яка характеризується складністю, нестабільністю, неоднозначністю і невизначеністю. Проаналізовано структурні складові й елементи цифрової трансформації, визначено їх переваги та ефективність для управління організацією та персоналом. Розкрито еволюційні зміни в концепціях HRM, основні елементи та завдання HRM в умовах цифрової трансформації організації. Обґрунтовано доцільність змін в управлінні талантами в середовищі VUCA та пріоритетність цифрової трансформації HRM щодо розвитку корпоративної культури. Визначено глобальні тенденції розвитку людського капіталу в цифровій екосистемі організації.

У розділі 4 здійснено інвентаризацію ризиків цифровізації для сталого розвитку соціально-трудової сфери. Визначено парадокси та перешкоди для прискореної цифровізації економіки, а також ризики та загрози її прояву в соціально-трудовій сфері щодо зайнятості населення, освіти, міграції, соціальної нерівності, колективно-договірного регулювання, податкових надходжень, стану здоров'я тощо. Обґрунтовано методологічні підходи до формування системи управління ризиками.

Для розроблення дієвої національної політики управління ризиками в соціально-трудовій сфері пропонується: систематизація всіх можливих ризиків у цій сфері; оцінка ймовірності їхнього настання внаслідок реалізації конкретних заходів соціально-економічної політики; розроблення пропозиції щодо пом'якшення їх дій і можливих наслідків.

У розділі 5 розкрито теоретичні засади формування ризиків соціально-трудової сфери за умови цифровізації економіки, розроблено модель причинно-наслідкових зв'язків впливу зовнішніх і

внутрішніх чинників на прояви соціальних ризиків з урахуванням цифровізації. Обґрунтовано доцільність використання для оцінювання, моделювання та прогнозування соціальних ризиків моделей ПАТ-аналізу, які за структурою відображають причинно-наслідкові зв'язки та забезпечують можливість оцінювання прояву ризиків за кожним ланцюгом таких зв'язків за окремими сценаріями економічного і цифрового розвитку. Представлено два базових варіанти економічного розвитку (інерційний та цільовий) з урахуванням інтенсивності цифровізації, на основі яких визначено оцінки можливого попиту на робочу силу в цілому по національній економіці та за окремими видами економічної діяльності (ВЕД) й основні вихідні параметри для кількісного оцінювання соціальних ризиків трудової сфери. Побудовано рекурсивні моделі можливості реалізації та прояву соціальних ризиків за визначеними сценаріями, на підставі яких виконано оцінку ризиків. Проаналізовано рівень збалансованості попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці до 2025 та 2030 рр.

У розділі 6 наведено оцінку чинних правових засад щодо розвитку цифрових компетентностей, проаналізовано стан і проблеми розвитку цифрових компетентностей, оцінено потреби в подоланні цифрового розриву та визначено рівень охоплення підприємствами навчання персоналу у сфері ІКТ.

Запропоновано науково-практичні рішення щодо розроблення моделей компетентності працівника в цифровій економіці. Проблеми формування цифрових компетентностей громадян є актуальними для світового та європейського простору. У 2017 р. Комісія з широкосмугового зв'язку (Broadband Commission for Sustainable Development) підготувала звіт «Цифрові навички для життя і роботи» [5], де міститься огляд навичок, які є необхідними для ефективної участі в цифровій мережі суспільства та цифровій економіці.

Водночас із формуванням технічних навичок постає проблема оволодіння «навичками XXI століття» – вмінням працювати в команді, нетворкінгом, критичним мисленням, творчим підходом, креативністю, підприємливістю. Освоєння таких компетентностей дозволяє отримувати комплексну інформацію, плідно спілкуватися з колегами та клієнтами, розв'язувати проблеми, складати довгострокові плани та швидко адаптуватися [93].

Обґрунтовано пропозиції та рекомендації щодо формування та реалізації стратегічних напрямів розвитку цифрових компетентностей і механізмів стимулювання їх здійснення; визначено компетентнісні вимоги до претендентів на робочі місця на сучасному ринку праці як основу розроблення моделей компетентностей для різних професій.

Упровадження цифрових технологій значною мірою випереджає за темпами інституційний, соціальний, правовий розвиток суспільства, а отже, формуються умови для зниження інформаційної безпеки, насамперед у сфері соціально-трудових відносин.

У розділі 7 обґрунтовано, що бізнес-процеси в цифровій формі вийшли за фізичні межі підприємств і перемістилися в інтернет-простір. Цифровізація бізнесу кардинально змінила трудову сферу, трансформувавши зміст, характер, процес праці та форми її організації, а також взаємодію між суб'єктами соціально-трудових відносин. Це загостило питання забезпечення інформаційної безпеки в соціально-трудовій сфері.

Брак теоретичної дослідженості питань інформаційної безпеки в соціально-трудовій сфері обумовив розроблення концептуальних підходів до розуміння небезпек у ній. Обґрунтовано виклики у сфері інформаційної безпеки; визначено передумови зниження інформаційної безпеки під впливом цифровізації у трудовій сфері; виокремлено безпекові площини соціально-трудової сфери, які потребують посилення захисту.

У розділі 8 представлено міжнародний досвід відстеження впливу цифровізації на економічне зростання країн G-20 з високим економічним розвитком, на які припадає 85% світового ВВП. Узагальнено науково-методичні засади визначення та оцінювання впливу цифровізації на економічний стан, розкрито переваги та недоліки різних методичних підходів; обґрунтовано потреби якісного інформаційного забезпечення для досягнення цілей економічного зростання за рахунок цифрового сектору.

Запропоновано авторську методику оцінювання впливу цифровізації на економічний розвиток, здійснено її апробацію, а також наведено розрахунки, які дозволяють визначити прогностичні оцінки необхідних обсягів ВДВ цифрового сектору для досягнення цільових орієнтирів економічного зростання.

Розділ 9 присвячено дослідженню впливу цифрових трансформацій на діяльність інститутів громадянського суспільства в Україні та обґрунтуванню стратегічних напрямів активізації їхнього потенціалу в умовах цифровізації економіки; визначено важелі використання та посилення соціального діалогу.

Актуальність цих питань у контексті цифрових трансформацій соціально-трудової сфери обумовлена гострими потребами в забезпеченні збалансованості та керованості цих процесів (необхідною умовою є наявність відповідних механізмів досягнення спільних рішень шляхом збалансування інтересів сторін, а також суб'єктів, здатних ці інтереси представляти та захищати, у тому числі у платформному сегменті зайнятості); максимальному розширенні ресурсної бази щодо подолання викликів і загроз, які генерує цифровізація для стабільного функціонування сфери праці та зайнятості (для цього вельми корисним буде досвід інститутів громадянського суспільства у сфері соціального та правового захисту, представництва інтересів, модерації, надання інформаційних, просвітницьких та освітніх послуг тощо).

В умовах появи та поширення принципово нових форм соціально-трудових відносин (характерних для платформного сегменту зайнятості) паралельним процесом стає і певна «платформізація» та «мережізація» проявів громадянської активності шляхом створення «мережевих» інститутів громадянського суспільства. Активізація потенціалу громадянського суспільства потребує відповідного оновлення інституційних умов залученості організацій громадянського суспільства до забезпечення цифрових трансформацій на засадах сталого і безпечного розвитку. З метою визначення та обґрунтування ключових напрямів інституційного оновлення діяльності громадянського суспільства в умовах цифровізації проаналізовано тенденції змін українського громадянського суспільства, стан інституційного забезпечення його діяльності, перспективи його участі у процесах цифрових трансформацій України на засадах сталого і безпечного розвитку, у тому числі з урахуванням впливу пандемії COVID-19.

Акцентовано увагу на створенні можливостей для посилення соціального діалогу в новій системі соціально-трудових відносин, що обумовлено цифровізацією економіки. Розкрито

концептуальні підходи, обґрунтовано необхідність модернізації соціального діалогу та переходу на розширену модель «трипартизм+» у системі колективно-договірного регулювання та чинної тристоронньої моделі соціального діалогу у трудовій сфері України. Розкрито передумови та можливості для реалізації такого переходу в умовах цифровізації економіки.

У розділі 10 міститься Дорожня карта модернізації системи взаємодії суб'єктів ринку праці та соціально-трудових відносин в умовах цифрових трансформацій. Багатоаспектність і фундаментальність проявів впливу процесів цифрової трансформації на сферу праці та зайнятості потребують відповідної комплексної та системної відповіді. Запропонована Дорожня карта – це концептуальне бачення мережево-цифрового оновлення системи соціального діалогу в Україні з визначенням необхідного забезпечення для його реалізації на практиці в контексті збалансованого сталого розвитку соціально-трудової сфери в умовах цифровізації. Як основу інформаційно-комунікативного оновлення системи взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах цифрових трансформацій запропоновано реалізацію Платформи соціально відповідального партнерства на національному рівні. Проаналізовано особливості соціально-трудових відносин, які формуються в умовах розвитку платформної економіки і цифровізації та пов'язані з цим виклики, загрози й можливості.

Зміст монографії розкриває можливості для подальшого вдосконалення організаційно-управлінських, правових, концептуальних, стратегічних засад розвитку соціально-трудової сфери в умовах цифровізації за мирних часів, які спрямовані на подолання ризиків і небезпек у соціальній, економічній сферах на користь досягнення Цілей сталого розвитку України.

У підготовці монографії взяли участь:

академік НАН України *Амоша Олександр Іванович* (підрозділи 2.1, 2.3, 3.3);

член-кореспондент НАН України *Залознова Юлія Станіславівна* (підрозділи 1.2, 2.2, 2.3);

д.е.н., проф. *Новікова Ольга Федорівна* (розділи 1-4, підрозділи 5.1, 5.4, 6.1, 7.3, 7.4, 8.3);

д.е.н., проф. *Хандій Олена Олексіївна* (розділи 5, 6);
д.е.н., доц. *Азьмук Надія Анатоліївна* (розділ 7, підрозділ 6.2);
д.е.н., доц. *Остафійчук Ярослав Васильович* (розділ 4, підрозділи 1.2, 1.3, 3.1, 3.2, 6.3);
к.е.н., доц. *Шамілева Лариса Леонідівна* (розділи 5, 8, підрозділ 1.2);
к.соц.н., доц. *Панькова Оксана Володимирівна* (розділи 9, 10, підрозділи 1.3, 2.1, 5.4);
к.е.н., с.н.с. *Новак Ірина Миколаївна* (підрозділ 3.3);
к.е.н., н.с. *Шастун Анна Дмитрівна* (підрозділи 2.1, 5.1, 8.1);
м.н.с. *Касперович Олександр Юрійович* (розділи 9, 10, підрозділ 2.1);
провідний економіст *Ищенко Олександр Вікторович* (підрозділи 2.1, 10.1);
провідний інженер *Красуліна Яніна Євгеніївна* (підрозділи 2.1, 5.2, 9.2);
д.ю.н., доц. *Амелічева Лілія Петрівна* (підрозділи 2.3, 2.4);
д.е.н., проф. *Компанієць Вікторія Віталіївна* (підрозділ 2.1).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЩОДО ЇХ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВУ СФЕРУ

1.1 Аналіз теоретичних і науково-практичних досліджень трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки

Процеси цифровізації економіки та суспільства набувають прискорених обертів і мають незворотний характер. Постає гостра потреба в усвідомленні та розумінні причинно-наслідкових зв'язків у світі загалом та країні зокрема, обумовлених кардинальними соціально-економічними змінами, які спричинені становленням і поступовим упровадженням технологічних інновацій четвертої промислової революції. Ці зміни під впливом «коронакризи» прискорили цифровий розвиток у більшості національних економік і посилюватимуться після пандемії COVID-19. Саме здатність і готовність держави та суспільства ефективно протистояти загрозам, викликаним негативними чинниками інтенсифікації цифрових трансформацій, є проявом властивостей національної системи стійкості. Досягти її, з урахуванням наявності несприятливих зовнішніх і внутрішніх чинників, можливо за умов формування сучасного економічного мислення та світогляду, усвідомлення глибинної природи цих загроз і викликів, які виникають унаслідок поширення цифрової економіки.

Усі ці проблеми є предметом уваги вітчизняних науковців, освітян та органів державного управління. Особливо зросла кількість наукових досліджень у цьому напрямі. Результати діяльності держави визначаються активізацією ухвалення законодавчих, концептуальних, стратегічних і програмних документів щодо стимулювання розвитку цифровізації та створення умов і можливостей для правової регламентації її дії у сферах національного господарства на засадах ефективності й безпеки цифрового простору.

Аналіз сучасних наукових досліджень свідчить про значні переваги в усвідомленні процесів, які відбуваються на глобальному та національному рівнях, визначенні та обґрунтуванні еволюційних змін і наслідків соціально-економічних систем при

становленні інформаційно-цифрової економіки, а також про певну неупорядкованість і хаотичність поглядів на визначення суспільних проблем цифрового розвитку, що потребує системних, комплексних, міждисциплінарних підходів техніко-технологічного, економічного, соціально-трудового, соціально-психологічного, екологічного, інформаційного, безпекового характеру тощо.

У результаті узагальнення змісту монографій, наукових статей, збірників конференцій, форумів, круглих столів, наукових звітів складається певна картина наукових здобутків вітчизняної науки та прагнення знайти шляхи прогресивного і безпечного розвитку цифровізації на користь техніко-технологічного та економічного зростання, набуття конкурентних переваг, а також соціалізації цифрових трансформацій на користь збереження та розвитку людського потенціалу.

З боку органів державної влади простежується політика форсованого та незбалансованого впровадження новітніх цифрових технологій з метою економічної ефективності без урахування потреб попередження та мінімізації ризиків і небезпек соціально-трудового розвитку. Сучасний український політикум також не виносить на обговорення посилення викликів і загроз для людини та суспільства при сучасних та майбутніх цифрових трансформаціях.

Розроблення проблематики цифрового розвитку економіки та суспільства має певний історичний період становлення та правові підстави [1-3]. Дослідження науковців України орієнтовані на створення умов й обґрунтування можливостей для гідного місця серед розвинутих країн у цифровому просторі в короткостроковий період. Дана тематика є актуальною, популярною і навіть модною, про що свідчить зростання кількості наукових публікацій та їх різноманіття. Цикл монографій, опублікованих фахівцями Інституту економіки промисловості НАН України, є підтвердженням активності в дослідженні цих проблем, їх висвітленні, одержанні результатів теоретичної та науково-практичної спрямованості.

Монографія В. Ляшенка та О. Вишневського [4] присвячена загальним проблемам цифрової модернізації економіки України, розв'язання яких створить можливості для її проривного розвитку. Автор акцентує увагу на необхідності усунення негативних тенденцій, які виникли в розвитку цифрових технологій в Україні через стан «цифровізації споживання» (за рахунок високотехнологіч-

ного імпорту та цифрових послуг), а не власне виробництво товарів, пов'язаних із цифровою економікою. У монографії не розкрито соціально-трудові проблеми, але порушено питання застосування блокчейн-технологій в освітній та медичних сферах.

В Інституті економіки промисловості НАН України в рамках планових наукових досліджень і проєктів під керівництвом В. Вишневського виконувалися НДР, результати яких узагальнено в монографіях і наукових статтях [5-9], де висвітлено перспективи, напрями, механізми розвитку смарт-промисловості України в умовах цифровізації, а також визначено чинники впливу цифровізації на економічний розвиток, обґрунтовано можливості збільшення трансформаційного потенціалу цифровізації економіки. Автори окреслили теоретико-методологічні засади становлення смарт-промисловості в умовах четвертої промислової революції та сформулювали стратегічні напрями розвитку смарт-промисловості в Україні, подолання технологічних розривів. Складовими пріоритетних напрямів визначено розвиток інститутів, технологій та людського капіталу. Саме через рекомендації щодо забезпечення розвитку людського капіталу простежується тісний зв'язок результатів цих наукових досліджень із тематикою трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки.

С. Князєв [10] обґрунтував програмні заходи, спрямовані на розвиток людського капіталу при становленні смарт-промисловості в Україні: надання державного пріоритету розвитку STEM-освіти для нової робочої сили, яка виходить на ринок праці (у тому числі шляхом державного замовлення за переліком спеціальностей і напрямів підготовки в системі вищої освіти, критично важливих для розвитку смарт-промисловості); розвиток системи підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників, уже задіяних у виробництві (зокрема за участі високотехнологічних вітчизняних компаній у розвитку системи професійної освіти, підготовці та підвищенні кваліфікації фахівців для промисловості з подальшим працевлаштуванням у цих компаніях); державне сприяння мобільності робочої сили і розвитку альтернативних форм зайнятості, створенню цифрових платформ для талановитих людей і розвитку економіки спільного користування – мереж, у яких люди працюють без офіційної трудової угоди, у тому числі в режимі віддаленого доступу, важливість якого стала очевидною в контексті пандемії

коронавірусу; підтримка доходів, організація матеріальної допомоги та інших форм сприяння пошукам нової гідно оплачуваної роботи і переходу працівників з одного робочого місця на інше.

Дослідження, здійснені науковцями Інституту економіки промисловості НАН України за бюджетною темою «Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки» (2019-2021 рр.), є найбільш адресними та конструктивно спрямованими на виявлення стану і проблем, які виникають у соціально-трудовій сфері в умовах цифрового розвитку економіки та суспільства. Результати НДР за даною тематикою обумовлені вимогами часу та підготовленістю фахівців відділу економічних проблем соціальної політики до теоретичних і науково-практичних досліджень з цієї тематики. У колективній монографії, присвяченій обґрунтуванню можливостей та механізмів активізації соціальних і трудових чинників сталого економічного зростання охарактеризовано виклики цифровізації економіки та суспільства, обґрунтовано напрями запобігання соціальним ризикам і небезпекам [11, с. 356-357]. Для надання гідних відповідей на виклики цифрового суспільства в цій монографії запропоновано механізми гармонізації соціальної та цифрової політики; обґрунтовано такі стратегічні, пріоритетні цілі соціальної політики в умовах цифровізації економіки та суспільства:

- забезпечення доступності для широкого загалу громадян переваг і можливостей цифровізації;

- використання цифрових технологій для розширення можливостей зайнятості населення та запобігання негативним явищам у соціально-трудовій сфері;

- цифровізація соціальної сфери, підвищення ефективності, якості та доступності соціальних послуг;

- формування системи управління соціальними ризиками у трудовій сфері за умов цифровізації.

До кожної з цілей запропоновано напрями та заходи щодо їх досягнення [11, с. 408, 410-416].

У монографії О. Хандій [12], присвяченій визначенню та реалізації державного регулювання соціальних ресурсів розвитку економіки, при розкритті стратегічних пріоритетів наголошено на подоланні соціальних небезпек, пов'язаних з упровадженням цифрових технологій за відсутності врахування негативних наслідків

їх впливу на особистість та суспільство, а також визначено недоліки соціально-трудових відносин, які не забезпечують реалізацію трудових прав і соціальної захищеності працюючих.

Монографія Н. Азьмук [13] посилила вагомість наукових здобутків Інституту економіки промисловості НАН України. Автор досліджує проблеми трансформації зайнятості при переході до цифрової економіки, а також теоретико-методологічні засади трансформації ринку праці та зайнятості в умовах переходу до цифрової економіки; розкриває передумови формування цифрового ринку праці. Значну увагу приділено трансформації процесу праці та визначенню місця і ролі штучного інтелекту в процесі праці в умовах цифровізації економіки. За результатами дослідження визначено основні недоліки національного ринку праці та запропоновано шляхи їх мінімізації в умовах цифровізації.

Разом із науковими здобутками щодо вирішення проблем соціального та трудового розвитку в умовах цифровізації економіки, які представлені колективними та індивідуальними монографіями, опубліковано статті у престижних наукових журналах. Розвиток теоретичних і науково-практичних засад трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки конкретизовано в аспекті методології оцінювання соціально-трудових ризиків та їх прогнозування [14-18].

У наукових статтях [19-26] поглиблено концептуальні та стратегічні засади управління сферою праці та зайнятості при становленні цифрової економіки. Вони дають підґрунтя для подальшого посилення керованості оновленої системи соціально-трудових і цифрових відносин, а також націлюють на практичне розв'язання проблем, які постають, накопичуються та не є об'єктом уваги державної цифрової політики і сфери праці.

Розвиток цифрових компетентностей працівника є запорукою успішного просування та здійснення стратегій смарт-промисловості, реалізації четвертої промислової революції. Але бракує розуміння та практичного впровадження необхідних програмних дій і планів заходів. У наукових публікаціях [27-34] наголошено на необхідності змін підходів до системи освіти загалом і професійної освіти зокрема.

Складним та вкрай важливим і актуальним є такий напрям досліджень, як залучення потенціалу громадянського суспільства

до забезпечення становлення й розвитку цифровізації економіки та суспільства. Громадянське суспільство ще не стало суб'єктом управління в контексті формування умов для успішних цифрових трансформацій. Незначними є прагнення до виконання цієї ролі у вузькому колі громадянських об'єднань, але вони ще самі перебувають у стані становлення для ефективної взаємодії з органами державного управління для розроблення та прийняття правової бази і стратегічних рішень щодо розвитку цифровізації на користь людини, суспільства та держави. У зв'язку з цим привертають увагу статті, присвячені питанням участі громадянського суспільства у формуванні та реалізації цифрової політики і переконанню традиційної системи соціального діалогу в умовах цифровізації економіки [35-39].

Розробленню концептуальних і стратегічних напрямів посилення інформаційної безпеки в умовах цифровізації економіки не приділяється необхідної уваги. Навіть ризики щодо персональних даних працівника, їх передачі, збереження, конфіденційності не враховуються при впровадженні інформаційних технологій. У Стратегії інформаційної безпеки України не забезпечено реалізацію прав особистості на конфіденційність інформації, яка використовується в системі соціально-трудових відносин. Ці питання розкрито в публікаціях [40; 41].

У науковій доповіді І. Булеєва [42], присвяченій оцінюванню стану та визначенню перспектив розвитку суспільства, середнього класу, цифрової економіки, виходячи з розуміння духовно-біо-соціальної природи людини, досліджено зміни в структурі суспільства; виокремлено соціально-економічний підхід до цифровізації суспільства та економіки з розкриттям позитивних сторін та обґрунтуванням негативних соціальних наслідків цифровізації, які стають перешкодами в духовному розвитку людини, а також формують небезпеки соціального, трудового, інформаційного, морального зростання. Автор узагальнює проблеми безпечного цифрового розвитку, але питання щодо їх розв'язання ставляться перед суспільством, державою та самою людиною на умовах духовності, моральності, відповідальності, релігійних та мирських цінностей.

Українські вчені прагнуть до усвідомлення і теоретико-методологічного обґрунтування процесів цифрової економіки (інформаційно-цифрової, інноваційно-інформаційної, інформаційно-

мережевої тощо), які відбуваються на глобальному та національному рівнях. Наукові здобутки щодо вирішення проблем інноваційно-інформаційної економіки відображено у двох монографіях під керівництвом В. Тарасевича, які стали взірцем формування в науковому середовищі України глибокого світоглядного розуміння інноваційних процесів, що змінюють глобальні та національні чинники розвитку. У монографії [43] досліджено та розкрито джерела, різновиди, змістовні характеристики і перспективи цифровізації економіки й суспільства як інноваційні та прогресивні процеси змін; обґрунтовано особливості субстанції та формування вартості й ціни інноваційно-інформаційного інтелектуального товару; відстежено еволюцію інноваційно-інформаційної економіки; розкрито особливості, рушійні сили, креативний потенціал національної інноваційно-інформаційної системи. Монографія [44] є доповненою, переробленою, оновленою та більш орієнтованою на поєднання теоретичних узагальнень із практикою державного регулювання інноваційно-інформаційних процесів у національній економіці.

Мета В. Тарасевича донести до наукової спільноти, викладачів, аспірантів, держслужбовців, підприємців і всіх, хто цікавиться проблематикою постнеокласичної економічної науки, розуміння теоретичного виміру інформаційно-цифрової економіки надихнула його на подальший творчий пошук, а саме на публікацію трьох статей у журналі «Економіка України». У статті [45] автор надає базові теоретичні поняття та основи розуміння первинних інформаційно-цифрових феноменів, розкриває види пізнавальної та інформаційної діяльності і їх результати (продукти), а також принципи її ефективності. У статті [46] він визначає суперечливу єдність інформаційної діяльності, характеризує виробничу, розподільчу, обмінну і споживчу супутню діяльність, обґрунтовує основні види похідних інформаційних продуктів, виокремлює чотири роди інформаційної економіки. У статті [47] більш детально висвітлено інформаційно-цифрові процеси та їх атрибути, а пізнавальну діяльність представлено як суперечливу єдність дискредитуючої та кретизуючої складових. Окреслені концептуальні контури інформаційної цифрової економіки дають підстави для подальшого осмислення і наповнення їх конкретним змістом у контексті основних трендів суспільно-економічної еволюції та сучасних

коеволюційних і кореволюційних процесів. Цьому будуть присвячені, як відзначає автор, його подальші публікації.

Певний внесок у теоретичні здобутки вітчизняних учених щодо цифровізації здійснив М. Зверяков. У його статті [48] проаналізовано якісні зміни в економічній системі сучасного капіталізму під впливом цифрових технологій, виявлено природу економічного розвитку під впливом кардинальних технологічних трансформацій у розвинутих країнах і країнах периферії. Послідовно розкриваючи сутність та характер змін у господарській діяльності за принципом технологічного детермінізму, автор перш за все обґрунтовує позитивні сторони цього процесу, які через інноваційну активність забезпечують високий рівень конкурентоспроможності та дають можливість отримувати високі прибутки. Саме інноваційність, на думку науковця, є способом нарощування прибутків капіталу, а цифрові технології розвиваються лише тоді, коли вони сприяють нарощуванню прибутковості самого капіталу. Для розуміння логіки змін сучасного науково-технічного прогресу М. Зверяков визначає межу розвитку індустріальної техніки, якою є фізичні можливості людини у процесі виробництва. У його розумінні інновація має стати межею, здатною забезпечити функціонування техніки без людини. Для подолання межі розвитку індустріальної техніки і продовження технічного, а також соціально-економічного прогресу необхідна заміна людських функцій у процесі виробництва. Послідовно аналізуючи стан і динаміку процесів, які відбувались в економіці України, автор констатує, що переходити до впровадження цифрових технологій у промисловий сектор країни, як головної умови економічного зростання, можливо лише при подоланні технічної відсталості, реіндустріалізації національної економіки і кардинальній трансформації економічної політики держави як умови технологічної та соціально-економічної модернізації суспільства. У висновках науковець розмежовує прояв розвитку цифрових технологій у високорозвинутих країнах і країнах «периферійного» капіталізму. Перші підпорядковують країни, що розвиваються, реструктуризують їх економіку під свої потреби, трансформують соціальну структуру суспільств, формуючи компадорську буржуазію і ринок дешевої робочої сили. Поширення цифрових технологій у країнах «периферійного» капіталізму можливе при зростанні попиту національного бізнесу на інвестиційні

проекти. М. Зверяков вважає, що поява нових технологій відбувається тоді, коли індустріальна система досягає меж свого розвитку, при якому світова економіка демонструє загасаючу динаміку, що скорочує простір ефективного використання ринкового механізму. Посилюється потреба в державному регулюванні ринкової економіки [48, с. 12, 20].

Цифрові технології обумовили виникнення нових елементів продуктивних сил, які стали цифровими засобами виробництва. «Цифрові» продуктивні сили є матеріальною основою для якісних перетворень економічної системи у зміні соціальної форми праці, способі поєднання праці із засобами виробництва, механізмі координації економічної діяльності, зміні меж економіки та структури суспільного виробництва.

М. Зверяков вважає, що розвиток нових цифрових технологій передбачає запуск відтворювального циклу промислового капіталу. Оскільки вихідним пунктом руху промислового капіталу служить громадський капітал, то кредитно-грошова і бюджетно-податкова політики мають стати основними ланками економічної політики разом із визначенням макроекономічних пропорцій. Подолання технічної відсталості можливе при кардинальних змінах в економічній політиці. Після цього можна переходити до впровадження цифрових технологій як головної вимоги економічного зростання.

Ці ґрунтовні висновки фахівця за змістовною та сутнісною наповненістю не дають підстав для заперечень і критичної оцінки. Але запропонована ним послідовність реалізації необхідних змін в економічній політиці як умови переходу до впровадження цифрових технологій має тривалий характер, що протирічить перспективам прискореної цифровізації та обумовлює песимістичні сценарії цифрового розвитку.

До теоретичних наукових здобутків освітян, які аналізують суспільні зміни під впливом цифрових трансформацій, додалися теоретико-методологічні результати досліджень, виконаних в Інституті економіки та прогнозування НАН України. Науковці під керівництвом та участю В. Гейця активно досліджують проблеми цифровізації економіки. Триває інтенсивний теоретичний і науково-практичний пошук щодо розв'язання проблем, подолання ризиків і небезпек, створення можливостей перспективного розвитку

країни. Обґрунтування та усвідомлення суспільних процесів, прогнозування змін, формування механізмів якісного стратегування, підвищення ефективності управління в усіх сферах господарювання під впливом цифровізації економіки тощо визначають зміст публікацій співробітників інституту.

Теоретична спрямованість наукових досліджень на вирішення проблем впливу процесів цифровізації на суспільні трансформації у світі загалом та в національному господарстві зокрема простежується в публікаціях В. Гейця, А. Гриценко, В. Сіденко, Ю. Кіндзерського, І. Яненкової та ін.

Так, Ю. Кіндзерський [49] обґрунтовує особливості цифрової економіки на глобальному та національному рівнях, пропонує забезпечення розроблення державної стратегії випереджаючої цифровізації економіки, спрямованої на швидке подолання технологічної відсталості України і трансформацію підходів держави до управління економікою.

І. Яненкова вдало сполучає наукові обґрунтування теоретичного та організаційно-управлінського характеру. У результаті науково-практичного узагальнення зарубіжного досвіду авторка визначає пріоритетні напрями цифрових трансформацій промисловості в Україні, розкриває ризики та переваги на цьому шляху, обґрунтовує пріоритетні напрями державної політики в цій сфері [50]. І. Яненкова вважає стратегічне та програмне забезпечення застосування цифрових технологій недосконалим і пропонує посилити державну політику щодо укріплення ринку промислових інноваційних розробок. Вона надає рекомендації для органів управління щодо прискорення темпів освоєння цифрових технологій в Україні [51]. У межах наукової дискусії, розпочатої В. Гейцем у журналі «Економіка України» (№ 1 за 2022 р.), І. Яненкова підготувала ґрунтовну наукову статтю «Чинники і шляхи розвитку цифровізації в Україні», у якій надано експертну оцінку правових і стратегічних документів України, що визначають стан і перспективи розвитку в Україні цифровізації, переваги програмно-цільового підходу і методології стратегічного планування; виявлено недоліки та розриви в поставлених цілях і механізмах їх упровадження; запропоновано розробку державної цільової програми розвитку ІКТ в Україні.

Успішне просування процесів цифровізації неможливе без формування статистичної бази та цифрових індикаторів економіки

загалом і за видами діяльності зокрема. Саме про потреби становлення та розвитку системи статистичного моніторингу процесів цифровізації йдеться у монографії «Цифрові технології в інноваційній трансформації економіки України» [52]. У роботі закладено такі механізми обліку та оцінки, які можуть використовуватися для розвитку системи статистичного оцінювання стану та динаміки цифрової трансформації України. Саме зміст науково-практичної реалізації статистичного моніторингу процесів цифровізації із застосуванням міжнародних показників підтверджує діяльність щодо запровадження методики побудови і розрахунку композитного Індексу цифрової трансформації країни, який пропонують І. Мансуров, Я. Храпунова, В. Омельченко, А. Барвінок [53].

Без якісного й ефективного стратегічного управління процесами цифрової трансформації економіки успішного та прискореного її запровадження не відбудеться. Ці питання та аргументи з прикладами успішного цифрового розвитку розвинутих країн містяться у статті В. Міщенко [54], присвяченій процесам стратегічного управління цифровізацією економіки. Автор надає оцінку місця України у світових цифрових рейтингах, розкриває механізми стратегічного управління, які використовуються країнами ОЕСР, визначає переваги різних моделей управління стратегією цифрової трансформації та пропонує систему напрямів і заходів щодо вдосконалення стратегічного управління у цій сфері. Рекомендації науковця мають конструктивний та адресний характер для державних органів виконавчої влади загалом і Міністерства цифрових трансформацій України зокрема. Їх сприйняття та реалізація сприятимуть очікуваним результатам від цифрової трансформації економіки, але в більшості випадків поради залишаються непочутими управліннями.

На тлі значних здобутків і досягнень у процесах цифровізації в світі та Україні, які визначаються реалізацією нових ефективних можливостей для розвитку економіки та суспільства, необхідно відстежувати й акцентувати увагу на виклики та ризики, що супроводжують цифрові трансформації. Саме цим проблемам присвячено статтю В. Сіденка [55], який стверджує, що особливо небезпечними ризиками є підвищення інформаційної незахищеності особистості, розширення можливостей маніпулювання свідомістю людини і поведінкою споживачів, руйнування національних культур, посилення негативних екологічних наслідків тощо. Автор

обґрунтовує неприпустимість форсованого і незбалансованого впровадження цифрових технологій за наявності деформованих соціальних інститутів і високого рівня криміналізації. Для всього людства мережа Інтернет містить кардинальну загрозу послаблення інтелекту, а також поширює умови для дегуманізації. Науковець зауважує, що темп асиміляції новітніх цифрових технологій у тіньовому та кримінальному секторах економіки і суспільства буде вищим за середній.

Л. Єлісєєва у статті [56] відзначає зростання кількості різних форм соціального контролю та констатує, що з'явилися сприятливі умови для появи нових форм соціального капіталу через згуртування онлайн-спільнот навколо суспільних інтересів, розвитку нової якості культури участі тощо.

Системність, комплексність і всебічність наукових досліджень досягається при залученні, використанні та усвідомленні досягнень фахівців, які опрацьовують спільний науковий напрям. А. Гриценко розкриває структуру цифрового розвитку на основі виявлення рефлексійної взаємодії у тріаді «суб'єкт – об'єкт – форма діяльності», встановлює суперечливий взаємозв'язок між цифровізацією, капіталізацією та самореалізацією [57]. Певним підсумком напрацювань науковця є стаття [58], у якій він шляхом послідовного розкриття логіки розвитку економічних систем, обґрунтування місця цифровізації в логіці людського розвитку, відстеження розвитку людини у процесі формування інформаційно-мережевої економіки визначає особливості сучасного інформаційно-цифрового етапу історичного розвитку економічних систем. Автор показує місце цифровізації у взаємодії людини із зовнішнім світом, розкриває форми трансформації інститутів у процесі становлення інформаційно-мережевої економіки. Викладені наукові положення сприяють переусвідомленню традиційних наукових підходів до розвитку економічних систем, а головне – дають поштовх до нового розуміння впливу цифровізації на людський розвиток.

Різноманіття поглядів, підходів, базових теоретичних засад, пізнання глибинних процесів розвитку цивілізації та становлення нових цифрових реалій на глобальному та національному рівнях ставлять перед людством нові проблеми, які потребують термінового розв'язання через наявність і посилення ризиків та небезпек його існування. Саме цифровий простір кардинально змінює

соціальну реальність. В. Геєць концентрує увагу на соціалізації, соціальних інноваціях у розвитку економіки [59] та разом із тим на диспропорційності розвитку економіки та суспільства. Для запобігання та подолання цього негативного явища автор пропонує поширення соціалізації як успішної моделі досягнення розвитку соціального світу [60]. Роль соціалізації зростає через поширення нестабільності з розширенням локальних конфліктів, що визначає кризовий характер трансформації соціальної реальності суспільства. Вона обумовлює успішність суспільних трансформацій довгострокового характеру [61].

У рубриці «Наукові дискусії» журналу «Економіка України» опубліковано статтю В. Гейця «Соціальна реальність у цифровому просторі» [62]. Дійсно, її зміст викликає бажання дискутувати, переусвідомлювати, аргументувати, заперечувати та давати згоду, а головне – замислюватися і шукати нові рішення. Простежується бачення автора щодо перспектив розвитку соціальної реальності за умов четвертої промислової революції з використанням цифрових технологій. Науковець стверджує, що цифровізація має підпорядковуватися суспільним цінностям і соціальній справедливості як одна з головних вимог соціалізації.

Певним досягненням автора є оцінка значущості ціннісних орієнтацій при інтенсивних цифрових трансформаціях. У наукових дослідженнях цієї спрямованості питання, пов'язані із суспільними цінностями, майже не розглядаються. В. Геєць наголошує на посиленні їх ролі. Він вважає, що вирішення проблем, які формуються в часи цифрової трансформації, пов'язане з підпорядкуванням цифровізації пріоритетам суспільних цінностей та соціальній справедливості завдяки соціалізації. Позитивним є те, що «цифровізація» зробила більш доступними цінності культурної спадщини, розширила світосприйняття й опанування культурними цінностями. На думку науковця, формується поляризація соціальної реальності в цифровому просторі серед населення як за працею, так і за доходами, оскільки добробут людей на основі так званих колективних цінностей масово не збільшується.

Здобутком В. Гейця є його оцінка та прогноз за авторською класифікацією соціальних критеріїв змісту, характеру та організації діяльності соціуму в різні епохи. Узагальнення тенденцій, які мали місце в різні епохи, показує, що було раніше, що відбувається зараз і чого очікувати в перспективі. Враження від аналізу

очікуваного майбутнього є невтішним. Так, за критерієм «основа суспільної свідомості» в епоху капіталізму переважали індивідуалізація та прагнення свободи, раціональний розум. У сучасній добі цей критерій визначається як мережева інформація, «клікове» мислення, фрагментована свідомість, яка перетворюється на цифровий тоталітаризм. Ця перспектива не є бажаною, оскільки тоталітаризм у будь-якій формі не відповідає інтересам людини та перешкоджає суспільному розвитку. Для постновітнього часу характерним є поширення платформної ідеології, що обумовлює ризики втрати державного регулювання і зниження соціальної захищеності та трудових прав працюючих.

При порівнянні змін детермінант соціальної поведінки простежується невтішна модифікація: від моральності та християнської етики середньовіччя до раціоналізму та прагматизму при капіталізмі, переважання девіантної поведінки – в сучасності. У капіталістичний період відбувається уніфікація масової культури, у нинішній час – глобалізація культурних цінностей, а в очікуваній перспективі – платформізація мислення та ослаблення передумов гуманності.

Оцінка ставлення до праці в різні періоди свідчить про падіння її престижу та зростання значущості для існування. Праця за часів середньовіччя була нормальним станом людини, необхідністю, а також покаранням за гріхи. В епоху капіталізму праця – це необхідна умова життя, сьогодні процвітає етика неробства, уникнення від праці та відповідальності за її результати, а в майбутньому – це участь у діяльності як даність особистості.

Ставлення до сім'ї має тенденції до зниження її значущості для людини. Найміцніші родинні зв'язки були характерні для середньовіччя, капіталістичні відносини визначали сім'ю як домогосподарство. У даний час родинні зв'язки поступаються професійним і корпоративним цінностям, а в подальшому очікується послаблення ролі сім'ї як базової цінності та розмивання її форм.

Представлена структурна схема сутності змін у різні епохи та прогноз на майбутнє потребують опрацювання вченими проблем підпорядкування технологічного розвитку в цифрову епоху пріоритетам загальнолюдських суспільних цінностей. Цього не простежується в сучасній соціальній реальності цифрового простору, яка технічно інтенсивно формується, але не має ціннісного зростання.

Аналіз наукових праць щодо впливу цифровізації на стан і розвиток соціально-трудової сфери свідчить, що вона розглядається не як окремий об'єкт, а як підсистема в системі. Тому наукові результати, одержані А. Колотом, викликають гордість за просування здобутків вітчизняних учених у світову скарбницю. Публікації цього вченого, його активна науково-освітня позиція, небайдужість та ініціативність виливаються в щорічні наукові конференції, круглі столи, форуми тощо, де наукова спільнота України ділиться своїми творчими досягненнями. А. Колот ставить гострі, актуальні, новаторські, інноваційні питання щодо оцінювання стану, проблем і перспектив розвитку сфери праці в новій економіці.

У монографії А. Колота та О. Герасименко «Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку» [63] розкрито нові межі економіки, сфери праці за умов цифрової трансформації. Особливість дослідження полягає в постановці загальних питань і визначенні конкретних механізмів їх вирішення. Автори використовують філософський підхід до сучасного соціально-трудового розвитку, що сприяє формуванню нового мислення, економічній та соціальній культурі, які здатні трансформувати виклики та небезпеки у можливості сталого розвитку та підвищення рівня соціальної якості. В. Геєць та А. Колот однастайні у поглядах на роль і значущість ціннісних орієнтацій людини праці, їх зміни в умовах цифрових трансформацій.

Значний резонанс у науковій спільноті викликала доповідь А. Колота і О. Герасименко «Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України» [64], підготовлена на замовлення Фонду ім. Фрідріха Еберта. Автори визначають контури становлення платформи «Праця 4.0» в межах «Індустрії 4.0» та вплив пандемії COVID-19, яка обумовила шоки пропозиції, попиту, міжнародної торгівлі.

Більш докладно сутність інноваційної пропозиції цих авторів викладено в наукових статтях [65; 66]. Саме розкриття змісту платформи «Праця 4.0» визначає можливості якісної цифрової трансформації, забезпечення вбудованості сфери праці та зайнятості в цифровий простір через дотримання вимог «Індустрії 4.0», обумовленої четвертою промисловою революцією.

Аналіз змісту наукових публікацій А. Колота і О. Герасименко [67-69] свідчить, що вони ініціюють пошук нових ідей, сприяють усвідомленню викликів і перешкод на шляху до їх реалізації, а управлінцям дають поштовх для розроблення якісних стратегій і механізмів їх здійснення як в Україні, так і за її межами.

1.2 Причинно-наслідковий взаємозв'язок і взаємовплив процесів цифровізації та сталого розвитку на трансформаційні зміни в соціально-трудовій сфері

Вихідною теоретико-методологічною базою дослідження є імперативи концепту сталого розвитку. Термін «сталий розвиток» введено в обіг Міжнародною комісією з навколишнього середовища і розвитку (Комісія Брундтланд) у 1987 р. [70] Його змістовне наповнення формувалося поступово від акцентів винятково на проблемах забруднення навколишнього природного середовища та збереження біорізноманіття до усвідомлення необхідності системного соціо-еколого-економічного розгляду, що знайшло відображення в підсумковому документі Саміту ООН зі сталого розвитку 2015 р. «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» та Цілях сталого розвитку (ЦСР) [71]. Україна приєдналася до глобального процесу забезпечення сталого розвитку. Для встановлення стратегічних рамок національного розвитку на період до 2030 р. розроблено національну систему індикаторів ЦСР, адаптованих для України [72]. Бачення стратегічних перспектив базується на моделі «зеленої» економіки, а стосовно сфери зайнятості – на концепції гідної праці.

Парадигма сталого розвитку поєднує ідеї захисту довкілля (екологія), соціальної справедливості (соціум) і запобігання втратам природного та людського потенціалу, а його метою є забезпечення цілісності природних систем, збереження їх здатності до самовідновлення і динамічної адаптації до змін завдяки оптимальному використанню обмежених ресурсів й екологічних технологій, збереження стабільності соціальних і культурних систем, справедливий розподіл благ. Збалансована триєдина концепція сталого розвитку визначає невід'ємними складовими соціального прогресу дотримання прав людини, бізнес-етику та інвестиції в

розвиток некомерційного сектору, а результатом взаємодії економічного розвитку та соціального прогресу – забезпечення соціальної справедливості, передусім щодо можливостей зайнятості. Взаємодія економіки та екології ґрунтується на ідеї вартісної оцінки зовнішніх впливів на довкілля, а взаємозв'язок соціуму й екології передбачає забезпечення внутрішньо- і міжпоколінської рівності.

Три фундаментальних принципи, на яких базуються 17 Глобальних цілей і 169 завдань розвитку, є базовими для дій і реалізації в усьому світі та Україні зокрема:

1) універсальність і неподільність цілей, спрямованих на поліпшення життя всіх людей у всіх країнах;

2) інтегрованість політики, що передбачає взаємодію, координацію, узгодженість соціальної, економічної та екологічної політики;

3) інклюзивність, основу якої становить соціальне залучення й інтеграція людей і груп у певну діяльність, перш за все тих, хто перебуває у несприятливих умовах, постраждав від дискримінації або має обмежені фізіологічні можливості. Цей принцип орієнтований на подолання нерівності та дискримінації в усіх формах і сферах.

Визначені принципи сталого розвитку мають гуманний характер, орієнтовані на соціалізацію та екологізацію економіки, формують вимоги до створення умов подолання всіх видів нерівності. Розроблення за кожною національною метою сталого розвитку кількісних індикаторів її досягнення є запорукою формування науково обґрунтованої довгострокової Стратегії сталого розвитку України з механізмами та інструментами її реалізації.

Однак високий рівень наукових та організаційно-управлінських здобутків із запровадженням у системі господарювання України принципів сталого розвитку не сприяв активізації його використання ні в економічній, ні в соціальній, ні в екологічній сферах. Більш вагомі пріоритети залишилися за економічною сферою, коли економічна ефективність є більш привабливою, ніж соціальна справедливість. Правової бази щодо сталого розвитку в Україні так і не створено. Навіть не ухвалено розроблений у 2018 р. проєкт Стратегії сталого розвитку України, спрямований на реалізацію Цілей сталого розвитку України на період до 2030 р. У 2019 р. було схвалено Указ Президента України «Про Цілі сталого

розвитку до 2030 року» (від 30.09.2019 р. № 722/2019), але він також не сприяв зміні ситуації на краще.

У Цілях сталого розвитку України на період до 2030 року є зв'язок зі сферою праці, а саме Ціль 8 – Повна продуктивна зайнятість, гідна праці та економічне зростання. Одночасно розробляються програми гідної праці за участю Міжнародної організації праці (МОП). У даний час виконана «Програма гідної праці України на 2016-2019 роки», яка містила 4 пріоритетних напрями щодо сприяння зайнятості, ефективному соціальному діалогу, поліпшенню соціального захисту та умов праці. У Програмі не визначено взаємозв'язку сфери праці ні з цифровим, ні зі сталим розвитком. За планами МОП напрями, які були в попередній Програмі, мають зберегтись і в новій «Програмі гідної праці України на 2020-2024 рр.». Ці програми частково забезпечують реалізацію Цілі 8 сталого розвитку. Незацікавленість представників державного управління в реалізації напрямів сталого і соціально-трудового розвитку на новітніх засадах негативно впливає на процеси цифровізації економіки.

Синергія зв'язку сталого розвитку та гідної праці не є автоматичною і залежить від умов праці, її якості та соціальної цінності. Саме тому в рамках концепцій сталого розвитку та гідної праці формуються критично важливі умови для людського розвитку щодо екологічної сталості, безпеки і прав людини, сприяння рівності та соціальній справедливості.

У нормативних документах і деклараціях МОП гідна праця розглядається переважно як політична платформа, покликана забезпечити сталий розвиток, всеохоплююче і поступальне економічне зростання, одержання взаємної користі та поліпшення інтеграції політики і цілей у макроекономічній, інвестиційній сферах, сфері зайнятості, соціального захисту та захисту довкілля, загальне процвітання та гідну працю для всіх з урахуванням різного рівня національного розвитку та можливостей.

Загальна ідеологія дослідження потенціалу трансформацій соціально-трудової сфери загалом і зайнятості зокрема під впливом цифровізації має відповідати змінам філософії визначення мети сталого суспільного розвитку, для якого наразі важливим є не лише економічна ефективність, але і позитивні соціальні зрушення, а також досягнення екологічного ефекту. Очевидно, що

довгострокова ефективність економіки не може бути забезпечена без певного рівня соціальної справедливості у трудовій сфері та в гарантіях зайнятості населення. Продуктивна зайнятість надає засоби для існування, розширює можливості вибору економічної та соціальної поведінки, сприяє повноцінній участі в суспільному житті, розбудовує соціальну єдність і зміцнює зв'язки. Якщо зайнятість не шкодить довкіллю, то всі ці здобутки будуть успадковані наступними поколіннями. Проте ресурси, які суспільство виділяє і витрачає за критерієм соціальної справедливості, завжди обмежені наявним рівнем економічної ефективності, і суспільство в кожен момент часу має знаходити оптимальне співвідношення ефективності та справедливості.

Модель трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифрового та сталого розвитку наведено на рис. 1.1.

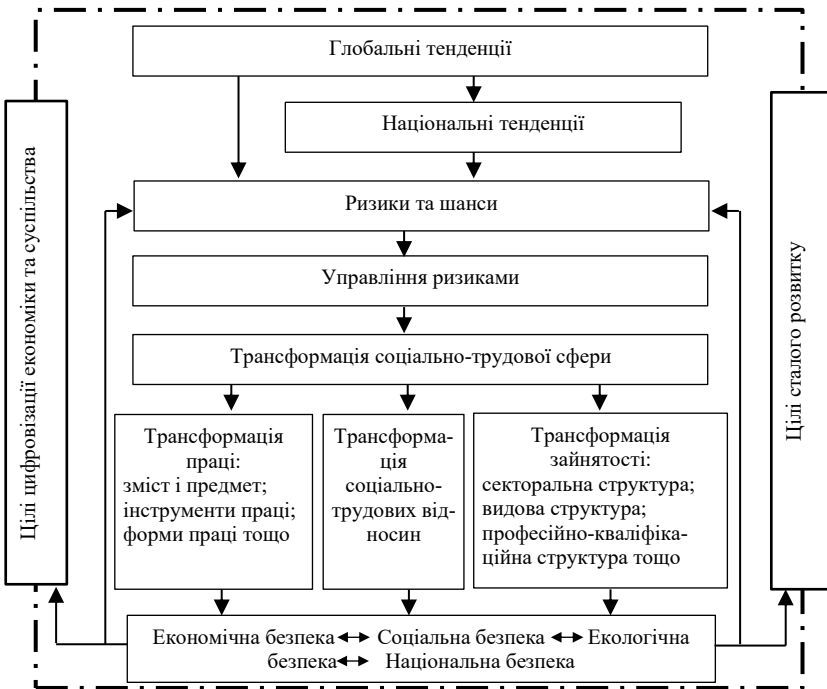


Рисунок 1.1 – Модель трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифрового та сталого розвитку

Джерело: розроблено Я. Остафійчуком, О. Новіковою.

Основні теоретичні та методологічні засади дослідження впливу процесів цифровізації економіки на соціально-трудову сферу базуються на постулатах теорії заміщення, згідно з якою систематизовано базові теоретико-методологічні концепції зміни соціально-трудових відносин, соціальної структури суспільства, характеру зайнятості та безпосередньо процесу праці, що супроводжуються збереженням і поглибленням нерівності в суспільстві, асиметрією в матеріальному добробуті, формуванням нестабільної зайнятості та втратою соціальних цінностей у суспільстві.

У новій цифровій реальності виникають складні питання фінансового, правового, економічного, соціального, культурного, психологічного характеру, гарантії інформаційної безпеки людини, суспільства, держави. Недостатньо дослідженими залишаються питання фінансування впровадження цифрових технологій і розповсюдження цифрових продуктів, платного чи безкоштовного доступу до онлайн-ресурсів; визначення та забезпечення захисту цифрових прав, прав інтелектуальної власності, соціально-трудових прав; збереження культурних цінностей і національної ідентичності, психологічного здоров'я населення; знаходження балансу між недоторканістю особистого життя та забезпеченням особистої безпеки в онлайн-середовищі та поза його межами; гарантія національної безпеки в умовах поширення цифрових технологій.

Кожен етап цифровізації формує як загальні, так і особливі наслідки трансформації соціально-трудових відносин та трудової сфери, що, у свою чергу, впливає на посилення соціальних ризиків для сталого розвитку.

Високі темпи зміни інформаційно-комунікаційних технологій супроводжуються поляризацією працівників за рівнем опанування цифрових навичок. За цих умов, зазначає А. Колот, посилюються ризики невідповідності якісних освітньо-кваліфікаційних і професійних знань, умінь і навичок працівників новим вимогам та потребам ринку праці. Унаслідок вихолощення окремих сегментів на ринку праці формуються суттєві диспропорції між попитом і пропозицією, що супроводжується зменшенням масштабів зайнятості й технологічним безробіттям.

Через такі зміни збільшується майнова нерівність і скорочується споживчий попит населення. Соціально-економічні проблеми, які виникають у соціально-трудовій сфері, обумовлюють

поглиблення соціальної поляризації в суспільстві, зменшують чисельність середнього класу, що одночасно супроводжується блокуванням соціальних ліфтів і регресивною соціальною мобільністю. Більш поглибленого дослідження потребують процеси, пов'язані з поширенням прекаризації економічно активного населення, втратою трудового потенціалу внаслідок відпливу населення за межі країни, а також використання ІТ-фахівців. Водночас вони негативно впливають на досягнення Цілей сталого розвитку.

Послідовність і зміст трансформацій соціально-трудової сфери відносин наведено на рис. 1.2.

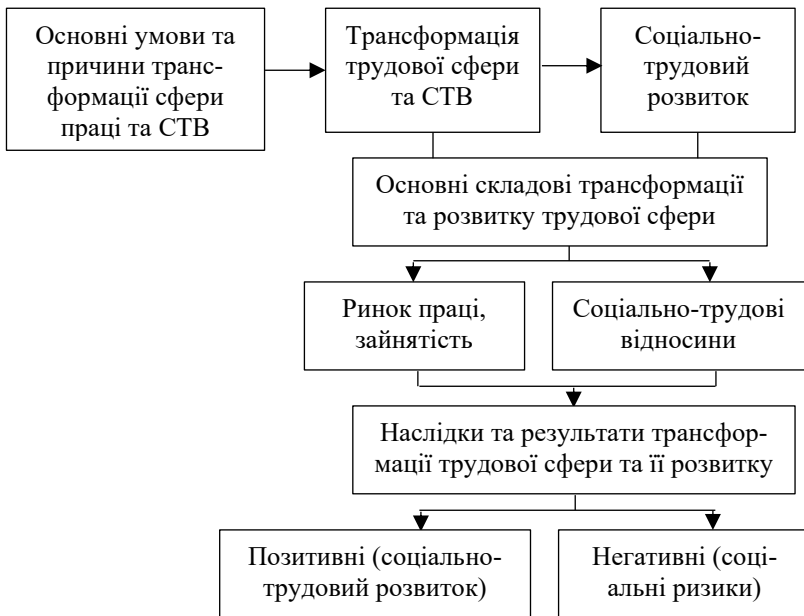


Рисунок 1.2 – Схема дослідження трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки

Джерело: розроблено Л. Шамілевою.

Цифровізація економіки, упровадження ІКТ обумовлюють причини й умови можливих перетворень соціально-трудової сфери, таких як структурні зміни економіки, формування нової платформи соціально-трудового розвитку. Унаслідок структурних

змін зменшується частка традиційних видів діяльності, які формують попит на стандартну зайнятість. Розширюється сектор послуг, що функціонує в умовах гнучкого робочого часу, посилюється роль строкових трудових договорів. Технологічний прогрес й автоматизація виробництва супроводжуються трансформацією робіт із надскладних (за змістом) у прості та змінами кількості та якості доступних робочих місць.

Основні умови та причини, які приводять до трансформації форм зайнятості, поширення їх нетипових форм за умови цифровізації економіки, пов'язані в першу чергу зі структурними зрушеннями в економіці при переході до сучасного постіндустріального виробництва, значним розширенням сфери послуг і розвитком малого бізнесу, демографічними змінами у структурі робочої сили та виходом на ринок праці представників Z-покоління. Серед причин слід виокремити також збільшення масштабів застосування інформаційних і комунікативних технологій та розвиток сфер діяльності, де зайнятість має сезонний або проєктний характер тощо. Причини, які одночасно виступають і умовами, і наслідками трансформаційних перетворень у сфері праці, є такими: наростання гнучкості ринку праці й виробництва, поширення конкуренції щодо пропозиції робочої сили та серед компаній для оптимізації витрат, поява нового типу кадрового ресурсу та формування нової філософії ставлення до праці як до неосновного типу діяльності.

Відбувається зміна ресурсів виробництва, інформація є одним з основних чинників економічного розвитку. Разом із зміною ресурсів виробництва змінюються й основні чинники економічного зростання. Людський капітал, цифровізація як процес та інформація як ресурс стають суттєвими важелями і чинниками економічного зростання та суспільного розвитку.

Цифровізація економіки обумовлює зміни в усіх сферах життєдіяльності в суспільстві, але найбільш суттєвими та значимими вони є в соціально-трудовій, оскільки пов'язані зі зміною зайнятості та системи соціально-трудових відносин. За визначенням А. Колота, це формування компонент нової моделі «Праця 4.0», яка демонструє новий тип процесу праці, що змістовно визначається великомасштабними різновекторними та неоднозначними за наслідками перетвореннями. Трудовий вимір цифрової економіки формує суттєві виклики традиційним уявленням

про робочі місця (їх систему, структуру, сегментацію та ін.) та визначає основні напрями трансформації трудової сфери.

Соціально-трудоий вимір перетворень включає зміни форм і видів зайнятості, організації праці, формування нового працівника, розподілу доходів тощо. Кардинальні зміни на ринку праці супроводжуються появою гіг-економіки, яка визначає перехід від наявності робочих місць із постійною зайнятістю в одного роботодавця до тимчасових проєктів від різних компаній в одного незалежного працівника. Багатовекторні зміни зайнятості, посилення диференціації та гнучкості сегментів ринку праці пов'язані з формуванням, розвитком і поширенням нестандартних форм організації праці. Основні переваги таких форм зайнятості визначаються радикальними змінами самої філософії трудової діяльності, яка потребує змін фундаментальних підходів до навчання та виходу на ринок праці, формуванням самомотиваційної складової трудової діяльності в забезпеченні конкурентоспроможності.

Соціально-трудоі відносини внаслідок цифровізації економіки зазнають радикальних змін у трьох ключових сферах, які пов'язані з формуванням нових компетенцій, зміною трудових взаємовідносин між роботодавцями та працівниками й основного формату їх взаємодії, а також зміною вартості робочої сили, зростанням її диференціації та появою нових моделей ціноутворення на робочу силу. У структурі соціально-трудоих відносин головні перетворення обумовлені зміною ціннісних і мотиваційних настанов працівника, необхідністю формування та розвитку новітніх за потребуваних компетенцій та його конкурентоспроможності на ринку праці. Трудові відносини підпорядковуються вимогам реалізації конкретного бізнес-проєкту, а відносини між роботодавцями та працівниками стають індивідуалізованими. Поява нових форм праці та її організація супроводжуються формуванням і розвитком контрактної форми зайнятості. Соціально-трудоий розвиток у результаті цифровізації економіки та впровадження ІКТ має позитивні наслідки. Нова платформа соціально-трудоого розвитку включає розвиток соціально-трудоих відносин, поширення інноваційної зайнятості, зміни вимог до компетенцій працівника, розвиток мультикультурного середовища тощо. Це відповідає критеріям сталого розвитку згідно з тривимірною концепцією такого розвитку (економічна, екологічна та соціальна складові), а в структурі соціально-трудоого розвитку визначаються такі агреговані

вектори: ринок праці та зайнятість, розвиток людського капіталу, трудові та соціальні відносини.

За умови створення високотехнологічних робочих місць зростає попит на висококваліфікований креативний персонал, що обумовлює необхідність формування та розвитку нових компетенцій, знань і навичок, їх постійного оновлення для забезпечення конкурентоспроможності працівника. Зміна форм та організації зайнятості потребує зміни фундаментальних підходів до навчання та виходу на ринок праці, що пов'язано з необхідністю безперервного навчання та підвищення кваліфікації, забезпечення доступності до якісної освіти. Трансформація зайнятості обумовлює розвиток самотивації до трудової діяльності, формування навичок командної роботи на відстані та супроводжується зростанням мобільності робочої сили (географічної, територіальної, виробничої). Оцінювання роботи тільки за її результатами супроводжується зростанням продуктивності праці та конкурентоспроможності працівника на ринку праці. Необхідність адаптації до нових умов обумовлює формування такого кадрового потенціалу, який має компетенції цифрової економіки.

Позитивні зміни, пов'язані з розвитком людського капіталу, відбуваються і при трансформаціях у системі соціально-трудових відносин. Людина з її інтелектом, знаннями та навичками стає центром нової цифрової економіки, а основним чинником економічного зростання є розвиток здібностей і людського потенціалу. Усвідомлення значущості людського капіталу у формуванні конкурентних переваг обумовлює необхідність удосконалення форм, методів і напрямів управління персоналом в умовах цифрових трансформацій економіки.

Також відбуваються зміни в системі колективних трудових відносин: у сфері праці поширюються громадсько-правові та індивідуалізовані відносини. Формуються новітні моделі ціноутворення на робочу силу, зростає заробітна плата при зменшенні частки оплати праці у структурі ВВП; змінюються межі традиційного поділу праці, виникають нові сфери діяльності, які супроводжуватимуться зміною якості трудового життя.

В умовах цифровізації економіки соціально-трудовий розвиток забезпечує економічний, підвищує ефективність економіки, створює умови для формування більш високого рівня продуктивності праці. У результаті цифровізації започатковане формування

нової системи організаційно-економічних і соціально-економічних відносин як у цілому по економіці, так і в системі соціально-трудових відносин зокрема. Разом із позитивними наслідками цифрового розвитку для соціально-трудової сфери є і негативні. Вони формують ризики та небезпеки для людського та трудового потенціалу.

Аналіз взаємозв'язку, взаємовпливу та взаємозалежності процесів сталого, цифрового та соціально-трудового розвитку свідчить про потребу в державному регулюванні цих процесів разом з усвідомленням українським суспільством необхідної збалансованої інтеграції для створення можливостей сталого та безпечного майбутнього.

1.3 Трансформація соціально-трудової сфери під впливом глобальних трендів і цифрового розвитку економіки України

Трансформації в соціально-трудовій сфері значною мірою є результатом низки глобальних тенденцій (трендів), серед яких усе вагомішою стає цифровізація. Ринок праці в Україні перебуває під дією цих трендів, які чинять потужний як прямий вплив, так і опосередкований унаслідок вітчизняної специфіки соціально-економічного розвитку. У зв'язку з цим А. Колот розглядає формування нової платформи (моделі) соціально-трудового розвитку – «Праця 4.0» (за аналогією з «Індустрія 4.0») [64, с. 5-6]. Варто погодитися з ним, що «цей феномен не є сукупністю лінійних, одновекторних перетворень, трансформацій і мегазмін. У дійсності це симбіоз великомасштабних, різновекторних, неоднозначних за наслідками перетворень, одні з яких відкривають нові можливості; другі – потребують реакції всіх суб'єктів соціально-трудових відносин, зміни мотиваційних настанов, ціннісних орієнтацій; треті – без перебільшення лякають» [64, с. 7]. По суті, вони формують нову реальність, що стає викликом традиційній системі гарантії соціального захисту, соціальної безпеки та системи економічних і суспільних відносин загалом.

Автори роботи «Оцінювання сучасних ризиків людського розвитку» [73] розглядають глобальний тренд як тривалий процес, що вже розвивається та може призводити до посилення

ймовірності настання глобальних ризиків і/або змін характеру взаємозв'язків між ними. Тобто глобальні тренди мають об'єктивний та, в більшості випадків, невідворотний характер, а сфера їх впливу поширюється на переважну частину світу чи ключові економіки. До подібних процесів експерти відносять: постаріння населення; зміни в системі міжнародного врядування; зміни клімату, безпосередньо або опосередковано зумовлені антропогенною діяльністю; деградацію довкілля; посилення націоналістичних настроїв серед громадян і політичних лідерів, що впливають на міжнародну політику та позиції окремих країн на світовій арені; зростаюче поширення хронічних захворювань; зростання кіберзалежності громадян, організацій та цілих державних систем; зростання географічної мобільності людей та речей; поглиблення нерівності в доходах населення, що призводить до посилення розриву між багатими та бідними мешканцями країн і регіонів; невідворотний розвиток урбанізації, що супроводжується фізичним розширенням міст тощо.

Особливістю глобальних трендів є широкий спектр їх впливу на всі системи держави та суспільства, при цьому один і той самий тренд може по-різному впливати на різні ситуативні процеси в країнах світу, локалізуючи окремий спектр проблем для соціально-трудової сфери або створюючи певні шанси для її сталого розвитку. Потенційно зміни, зумовлені дією трендів глобального характеру, можуть бути посилені суспільними процесами на національному рівні та призвести до непередбачуваних і незворотних наслідків для країни загалом. Аналіз глобальних трендів і їх впливів є основою для систематизації та подальшого дослідження можливих ризиків у соціально-трудовій сфері.

Узагальнення результатів наукових досліджень свідчить, що на соціально-трудову сферу в Україні різною мірою, прямо чи опосередковано, впливає широкий спектр глобальних трендів, які можна класифікувати в такий спосіб: екологічні, демографічні, медико-епідеміологічні, соціально-поведінкові, технологічні, економічні, політико-управлінські.

Екологічні тренди (кліматичні зміни, загострення дефіциту природних виробничих ресурсів, накопичення відходів життєдіяльності тощо) впливають на параметри людського потенціалу, такі як стан здоров'я, тривалість життя, та опосередковано обумовлюють зрушення у структурі попиту і пропозиції робочої сили,

визначаючи нові вимоги до організації виробництва, а також ставлення населення до споживання та природокористування. Саме екологічні тренди визначають можливості досягнення значної кількості Цілей сталого розвитку.

Експерти Всесвітнього економічного форуму відносять екологічні ризики до ТОП-5 глобальних ризиків людства. Системні виклики формуються внутрішніми взаємозв'язками, які простежуються між екологічними та ризиками інших категорій, зокрема погіршенням людського і трудового потенціалу. Згідно з дослідженнями ВООЗ здоров'я людей на 20% залежить від стану довкілля, забруднення якого спричиняє зростання захворюваності та передчасної смертності. Так, за даними цієї організації, забруднення атмосферного повітря призводить до більш ніж кожної десятої смерті у світі, а проблеми зі здоров'ям, спричинені забрудненням, посилюють навантаження на неефективні системи охорони здоров'я та публічних фінансів [74].

В Україні близько двох третин населення проживає на територіях, де стан атмосферного повітря не відповідає гігієнічним нормативам. Частка захворювань, пов'язаних з органами дихання, у загальній захворюваності населення країни є найбільшою та протягом останнього десятиліття перевищує 40%. Окрім негативної ролі щодо розвитку респіраторних захворювань, дослідження свідчать про наявність залежності між впливом забрудненого повітря і серцево-судинними захворюваннями, такими як інсульт та ішемічна хвороба серця, а також раком. Наявна статистична інформація не дозволяє точно оцінити всі наслідки для здоров'я населення. За розрахунками на основі методології визначення «вартості захворювання» суспільні втрати лише від захворюваності, обумовленої забрудненням атмосферного повітря та води, в Україні оцінюються в 0,45-0,65% від ВВП. Одержані таким чином показники слід розглядати як нижню межу фактичних втрат, оскільки вони не враховують інші категорії затрат, зокрема витрати домогосподарств на запобігання ризикам для здоров'я, а також виплати й недоодержаний ВВП у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, інвалідністю тощо.

Процеси цифровізації можуть як збільшити техногенне навантаження на довкілля (ІКТ споживають близько 3,6% глобальної електроенергії та створюють 1,4% викидів вуглецю з тенденцією до

збільшення [75]), так і суттєво прискорити темпи «озеленення» економіки, особливо за рахунок розвитку відновлюваної енергетики, електротранспорту, екологічних послуг, що змінюватиме розподіл попиту на робочу силу за секторами економіки, кількісні та якісні характеристики робочих місць. У такому ракурсі ключовим завданням цифровізації є забезпечення за допомогою цифрових технологій сталого розвитку за рахунок оптимального балансу між природним, фізичним (штучним) і людським капіталом (рис. 1.3). Тобто екологізацію економіки слід розглядати як процес переходу до енергоефективної, ресурсоощадної, інноваційної та соціально-інклюзивної моделі економіки, що базується на використанні цифрових технологій, технологічних і соціальних інновацій.



Рисунок 1.3 – Взаємозв'язок між цифровізацією та екологізацією економіки

Джерело: розроблено Я. Остафійчуком, О. Новіковою.

Оцінки процесів цифровізації, надані Кліматичною групою та Глобальною ініціативою зі сталого розвитку, підкреслюють, що світ може реалізувати «зелену» економіку і перейти до економіки з низьким рівнем викидів вуглецю, забезпечуючи три ключові функції ІКТ:

1) стандартизація, моніторинг, а отже, підвищення підзвітності споживання енергії та ресурсів;

2) переосмислення на основі аналізу big data того, як ми живемо, вчимося та працюємо;

3) перетворення існуючих ланцюгів доданої вартості та інтеграція процесів і систем інфраструктури в усіх секторах економіки [76].

«Зелена» реструктуризація має стати обов'язковим пунктом реформ в Україні. Проте на практиці необхідно забезпечити, щоб процес створення нових чи «озеленення» існуючих робочих місць на основі цифрових технологій також передбачав розроблення запобіжних стратегій і планів дій, націлених на передбачення, виявлення, оцінку й обмеження небезпечних факторів і ризиків. З урахуванням існуючої структури зайнятості в Україні вивільнення працівників у традиційних галузях може перевищити потреби в робочій силі на новостворених «зелених» місцях, що спричинить зростання рівня безробіття та соціального напруження.

Демографічні тренди проявляються у подовженні тривалості життя людини та зміні її життєвих циклів, постарінні робочої сили, активізації міграційних процесів, урбанізації простору тощо. Трамбування глобальної демографічної ситуації виключно в контексті швидкого зростання чисельності населення світу є надто спрощеним. Проблема пов'язана з диспропорційністю цього зростання, викликаною суперечливими тенденціями розвитку різних регіонів. Надшвидке кількісне зростання населення в найменш розвинутих регіонах посилює бідність, стає перешкодою на шляху їх соціально-економічного та культурного розвитку. Натомість у розвинутих країнах на тлі демографічного старіння поширюються тенденції депопуляції, що компенсується посиленням «міграційного тиску». На відміну від XX «століття зростання», XXI століття в демографічній історії буде періодом демографічного старіння, тобто збільшення частки людей похилого віку в загальній чисельності населення. Найвищим рівнем постаріння жителів нині вирізняються розвинуті країни, але впродовж поточного сторіччя це

поширяться і на інші регіони світу. За даними звіту «Світові демографічні перспективи», до 2050 р. кожен шостий житель на планеті буде старше за 65 років, а в країнах Європи та Північної Америки – кожен четвертий. Уже сьогодні у світі чисельність осіб старше 65 років є більшою за чисельність дітей віком до 5 років [77].

Демографічне старіння зумовлює низку системних ризиків, які стосуються передусім сфери публічних фінансів (зокрема збільшення потреб у пенсійних коштах), ринку праці (старіння робочої сили та зменшення частки працездатного контингенту загалом), охорони здоров'я та соціальних послуг. Найбільш гостро проблеми соціального захисту та дефіциту робочої сили постають у тих країнах Східної та Центральної Європи, де населення і старіє, і його кількість прискорено зменшується внаслідок депопуляції, як це має місце в Україні (яка входить до тридцяти найстаріших країн світу). Україна є одним із лідерів серед країн Європи за очікуваними обсягами скорочення чисельності населення працездатного віку.

Неврахування трансформацій вікового розподілу населення призводить до викривлених уявлень про роль окремих поколінь на ринку праці. На молоді покоління покладається забагато сподівань стосовно розбудови країни, але насправді їхня чисельність є надто малою, щоб кардинально змінити ситуацію на ринку праці чи в економіці загалом. Водночас значення старших поколінь недооцінюється, хоча вже нині більше половини робочої сили становлять особи віком 40 років і старше. З огляду на тенденції молодіжного ринку праці, значущість участі в робочій силі старших поколінь стає визначальною. У цьому контексті актуальними є оцінки впливу цифровізації на зайнятість населення різних вікових груп, зокрема осіб старшого віку, які є найменш схильними до засвоєння нових цифрових навичок. Зниження доступності роботи для цього вікового контингенту в умовах демографічного постаріння населення призведе до значних фактичних втрат потенціалу робочої сили, рівня доходів, а також зростання витрат на забезпечення соціальних гарантій.

Другим вагомим глобальним демографічним трендом є масштабна міграція. За оцінками фахівців, четверта промислова революція та цифровізація економіки на тлі спрощення (скасування) процедур перетину кордонів і зростання потреби в робочій силі в економічно розвинутих країнах унаслідок стрімкого старіння

їхнього населення сприятимуть подальшому зростанню обсягів міграцій. Міграційні процеси значною мірою впливають на соціально-економічний розвиток. У країнах-реципієнтах приплив мігрантів дає змогу компенсувати втрати демографічного потенціалу та зберегти темпи економічного розвитку. У країнах-донорах виїзд молодого й активного контингенту посилює процеси старіння населення та погіршує якісні характеристики робочої сили, а отже, можливості сталого економічного зростання.

Україна є однією з найбільших країн-постачальників робочої сили в Європі. Сьогодні процеси цифровізації несуттєво впливають на параметри міграції українців. Українські мігранти здебільшого не конкурують у країнах призначення з місцевим населенням за престижні вакансії на ринку праці, а займають менш привабливі робочі місця. Більшість із цих видів діяльності (будівництво, догляд за житлом тощо) мало піддаються цифровізації та автоматизації, відповідно стійкий попит на них збережеться щонайменше у середньостроковій перспективі незалежно від темпів цифрових трансформацій у країнах-реципієнтах. Разом із тим цифровізація світової економіки стимулюватиме трудову міграцію з України кваліфікованих фахівців. За прогнозами, у США в найближчі роки з'явиться близько 700 тис. незакритих вакансій програмістів. Аналогічні тенденції спостерігаються і в країнах ЄС, які розширюють можливості працевлаштування іммігрантів відповідного профілю шляхом запровадження спеціальних імміграційних програм [78].

Медико-епідеміологічні тренди відображають посилення впливу суто біологічних чинників на політико-правову, соціально-економічну сфери, міждержавні відносини та традиційні уклади життєдіяльності. Пандемія COVID-19 яскраво проілюструвала вагомість та зростаюче значення цього тренду. Так, А. Колот зазначає, що COVID-19 створює нову соціоекономічну реальність. За умови повного, чи хоча б перманентного, припинення нинішньої коронавірусної епідемії повернення людства до того формату життєдіяльності, у якому воно перебувало до пандемії, вже не буде. Життєдіяльність кожної людини, домогосподарства, колективу, соціальних груп, спільнот аж до планетарного масштабу відбуватиметься за іншими, поступідеміологічними сценаріями, у яких лише частково збережеться те, що було до COVID-19 та його подальших мутацій (проявів) [64, с. 4]. Очевидно, що роль масштабів

таких змін для забезпечення сталого розвитку суспільства загалом і соціально-трудової сфери зокрема є вагомою.

Завдяки поєднанню прямого біологічного впливу пандемії COVID-19 та мережевої «інфодемії» глобальна спільнота занурилася у глибоку системну кризу – так звану «коронакризу», яка не є класичною епідемічною. Основна втрата трудового потенціалу відбувається через карантинні заходи. Це посилює економічну кризу. Економічний локдаун стався в результаті гальмування економічних процесів карантинними обмеженнями та викликав відповідну реакцію ринків. Введення безпрецедентних обмежувальних заходів у багатьох країнах істотно зменшило попит на світових товарних ринках. Індекс ділової впевненості у світі сягнув найнижчого рівня з кінця 2008 р. Тому звична антициклічна політика виявляє недостатню ефективність. Ця криза змінює стандарти поведінки основних «гравців» ринків економічного простору. Поведінкові зміни призводять до неочікуваних реакцій на важелі економічної політики, трансформують конкурентне середовище та можуть стати головним чинником посткризової депресії. Отже, забезпечення протиепідемічної стійкості економік і спільнот (у широкому розумінні) стає самостійним вагомим антикризовим чинником. Незалежно від моделі подальшого розвитку захворюваності безальтернативним є завдання реабілітації економіки після періоду «тотального» карантину та адаптації її до можливості повноцінного функціонування в умовах гнучких карантинних обмежень невизначеної тривалості [79, с. 4-5].

Разом із тим «коронакриза» стала лакмусовим папірцем накопичених у глобальній спільноті та на національному рівні не вирішених протиріч, які гальмуватимуть посткризове відновлення. Запровадження карантинних заходів і введення режиму надзвичайної ситуації в Україні відбулося на тлі раніше започаткованих негативних тенденцій в економіці: починаючи з IV кварталу 2019 р. скорочення випуску промисловості (особливо в металургії, машинобудуванні, енергетиці); уперше з 2016 р. зниження обсягів виробництва будівельної продукції. Запровадження карантину з фактичною заборonoю окремих видів діяльності прискорило негативну динаміку ВВП.

З метою підтримки бізнесу та запобігання погіршенню ситуації на ринку праці було прийнято низку нормативно-правових актів, якими запроваджено податкові та неподаткові пільги,

пов'язані зі строком сплати податків, термінами подачі податкових декларацій, проведенням перевірок, нарахуванням штрафних санкцій і пені тощо. Однак такі заходи переважно мають короткостроковий компенсуючий характер, натомість відсутні інструменти довготривалого стимулювання бізнесу під час виходу з кризи та в посткризовий період. Оцінюючи заходи, вжиті владою для боротьби з економічними наслідками карантину, найбільш ефективними підприємці вважають тимчасовий мораторій на перевірки бізнесу та віднесення юридичного факту введення карантину до форс-мажорних обставин – 34 та 31% відповідно. Інші ініціативи уряду здебільшого не знайшли підтримки та позитивної оцінки серед бізнес-спільноти [80].

Пандемія підтвердила загальний тренд останніх десятиліть до зростання непрогнозованості загроз і невизначеності їх впливів, що робить неприйнятним стандартний підхід до безпеки як захищеності від набору конкретних заздалегідь визначених загроз. Наразі саме стійкість в умовах невизначених та непрогнозованих загроз, яка досягається через оптимізацію внутрішніх механізмів дієздатності та функціональності державних і приватних суб'єктів, має розглядатись як підґрунтя національної безпеки. Зокрема, бізнес-стратегії, що базуються на цифрових рішеннях, відкривають нові можливості для бізнесу та підтримують розвиток надійних технологій. У свою чергу, логічне доповнення трендів поширення гнучких форм зайнятості механізмами сприяння компетентнісній адаптації працівників до нових вимог і встановлення балансу інтересів роботодавців та працівників сприятиме посткризовому відновленню економіки та досягненню протиепідемічної стійкості [79, с. 20, 31].

Соціально-поведінкові тренди виражаються в усталених поведінкових шаблонах, моделях взаємодії в суспільстві. Так, основними характеристиками сучасної молоді робочої сили є: схильність відтерміновувати вихід на ринок праці, обираючи здобуття освіти або тимчасову економічну неактивність («пошук себе»); позиціонування роботи не як інструменту отримання доходу, а як можливості заняття улюбленою справою, що позначається на раціональності процесу професійного самовизначення; посилення відрази до фізичної праці, що спричиняє загострення дефіциту фахівців робітничих професій.

За рахунок ускладнення навчальних програм, динамізму інформації, розвитку дистанційних форм навчання, швидкого старіння знань освіта переходить від поняття «лише для дітей та їх розвитку» до більш широкого – «навчання протягом життя». Наявна тенденція, з одного боку, дозволяє населенню накопичити більший обсяг людського капіталу для більш продуктивної його реалізації в майбутньому, а з іншого – відтерміновує вихід на ринок праці молоді робочої сили, що в умовах її дефіциту може негативно вплинути на стан ринку праці окремих регіонів. Водночас сучасні молоді покоління, які виросли в середовищі нових технологічних та інформаційних моделей розвитку, дуже часто відчувають пряму відразу до фізичної праці. Майже всі країни світу сьогодні мають дефіцит фахівців робітничих спеціальностей, пов'язаний зі старінням робочої сили цього фаху та небажанням молоді опановувати такі професії. Особливо від цієї проблеми потерпають країни, які ще не досягли рівня технологічного розвитку, здатного замінити фізичну працю автоматизованими системами [81, с. 26]. До того ж, динамізм оточуючих суспільних процесів сформував у молодого населення характерну рису: бажання отримувати швидкий результат при докладанні мінімуму зусиль, що накладає суттєвий відбиток на їх ставлення до навчання та результативність професійної діяльності [82].

ІКТ значною мірою вплинули на соціальні моделі поведінки населення, сформувавши певні виклики для економіки та роботодавців. Так, здебільшого сучасна молодь не хоче працювати у прямому підпорядкуванні. Вона є більш орієнтованою на самореалізацію, комфорт, творчість, можливість самостійно керувати своїм часом та схильна до частой зміни місця зайнятості. Для таких молодих людей місце роботи – це значною мірою хобі або інструмент, який підкреслює їх унікальність і відрізняє від інших. У звіті Єврокомісії щодо впливу цифрової трансформації на ринки праці ЄС [83] зазначено: незважаючи на те що цифровізація значно сприяє поліпшенню рівноваги між роботою та життям для одних частин суспільства, для інших це створює посилені зміни та тиск, що може позначатися на характеристиках психічного здоров'я. Окрім цього, поширення інтернету та розвиток ІКТ викликає появу в глобальному світі такого явища, як розпад традиційних зв'язків у суспільстві, соціальне відокремлення та ізоляція індивідів один від одного в масштабах цілого суспільства. Усе це знижує

рівень довіри між людьми, спричиняє втрату навичок колективного рішення проблем і колективної взаємодії взагалі. Поява нових форм комунікацій актуалізує необхідність змін у характері соціально-трудових відносин, мотивації персоналу до праці та підвищення продуктивності їх діяльності.

Тренди, пов'язані з технологічними новаціями (ІКТ, розвиток штучного інтелекту, інтелектуалізація механізмів обробки даних і прийняття рішень тощо), активно впливають на соціальне й економічне середовище країн. У контексті соціально-трудової сфери переважно йдеться про автоматизацію праці, використання штучного інтелекту тощо. Так, аналізуючи прогнози щодо майбутніх змін на ринках праці, експерти Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці МОП на чільне місце поставили ті, що пов'язані з технологічними змінами – автоматизацією робочих місць та операцій. У доповіді «Працювати заради кращого майбутнього» [84] зазначено, що завдяки технологічним досягненням (штучному інтелекту, автоматизації та робототехніці) створюватимуться нові робочі місця, однак ті, хто втратить роботу в цей перехідний час, можливо, будуть найменш підготовленими до того, щоб скористатися новими можливостями працевлаштування. Професійні навички, що користуються попитом сьогодні, не будуть відповідати робочим місцям завтрашнього дня, а набуті навички можуть швидко застарівати. Якщо збережеться поточний курс розвитку цифрової економіки, то вона, ймовірно, збільшить регіональні та гендерні відмінності. При цьому вебсайти краудворкінгу (мікрозавдань) й отримання роботи через електронні застосунки, які утворюють економіку цифрових платформ, можуть відтворити трудову практику XIX ст. і сформувати майбутні покоління «цифрових поденників».

Конкретизуючи вплив технологічних новацій на сферу праці, Генеральний секретар ЮНКТАД у своїй доповіді підкреслює, що результати останніх досліджень щодо оцінки впливу автоматизації на робочі місця суттєво різняться залежно від методології, охоплення та припущень. У той же час беззаперечним є те, що зміна моделей зайнятості також вплине на характер та якість трудових відносин і найму, а також позначиться на державній політиці. Взаємозв'язок між продуктивністю та заробітною платою стає все більш складним і менш прямим [85].

В умовах технологічних трансформацій дані стають активом. Збір, опис, зберігання та опрацювання великих даних (Big Data) дають змогу отримувати цінну інформацію для використання в ділових процесах, суспільному житті тощо. Вміння працювати з даними та їх аналізувати означає можливість першим отримувати цінні ринкові «інсайти», тобто бути більш конкурентоспроможним. Це відкриває недоступні раніше можливості концентрації інформації такого рівня, що реальний ринок праці може отримати хмарне представлення у вигляді онлайн-біржі праці, подібною до фондових ринків. Таким чином створюється дієвий інструментарій моніторингу динаміки ринку праці, виявлення потреб у професійних уміннях і відповідних тенденцій на різних рівнях (наприклад, за територіальним або галузевим принципом). Згідно з концепцією ЄС йдеться про розроблення та використання алгоритмів і систем штучного інтелекту для аналізу даних, пов'язаних із ринком праці, з метою сприяння у формуванні політики та прийнятті рішень [86]. Ці знання, у свою чергу, дають змогу безпосереднім учасникам взаємодії на ринку праці робити власні прогнози та приймати рішення. На відміну від сучасних інформаційних чи експертних аналітичних систем, пропонуються не готові інструкції та рекомендації щодо дій від сторонніх осіб чи інституцій, а в режимі реального часу забезпечується можливість розробляти такі рішення самостійно на рівні, що в середньому відповідає стандартним експертним системам.

Разом із тим одним із можливих негативних наслідків такої інформаційно-комунікаційної революції є посилення інформаційної асиметрії на ринку праці. Надмірні обсяги інформації, проблеми її формалізації та узагальнення, інформаційна невизначеність, свідоме викривлення інформації та підтримка нерівного доступу до неї можуть призвести до ще більшого загострення диспропорцій у сфері зайнятості.

Глобальні економічні тренди – це усталені тенденції розвитку економічних систем, побудови економічних зв'язків у глобальному просторі, стійкі технології, форми та підходи до ведення бізнесу. Вони проявляються у трансформаціях моделей економічного розвитку, появі нових бізнес-моделей і нових моделей зайнятості, лібералізації державного регулювання економіки тощо [82].

Особливістю нових бізнес-моделей є мережевий характер взаємодії з покупцем і продавцем, глобальний характер ланцюгів

створення доданої вартості, кластеризація та технологізація бізнес-просторів і процесів, безконтактність здійснення бізнес-операцій тощо. Значного поширення набувають моделі соціального та некомерційного підприємництва, спрямовані на одержання соціального, а не економічного ефекту від організації діяльності. Світова економіка відчуває істотний вплив бізнес-моделей економіки спільного користування (sharing economy). Наприклад, спільне мешкання (колівінг), спільне використання автомобілів (каршеринг), офісів (коворкінг), гаджетів, одягу тощо.

Чисельність осіб, які працюють за новими моделями зайнятості (дистанційна праця, фрілансинг, аутсорсинг, лізинг персоналу), щороку збільшується на 3-5% і наразі в розвинутих країнах складає близько чверті офіційно зайнятих. У країнах із розвинутою законодавчою базою в соціально-трудовій сфері більшість із нових форм зайнятості є легітимними та мають певні механізми соціального захисту як працівника, так і роботодавця. У менш розвинутих країнах дуже часто нестандартні форми зайнятості через відсутність відповідної законодавчої бази та культури соціально-трудових відносин використовуються як джерело приховування нелегальної зайнятості або непостійної тимчасової зайнятості час від часу.

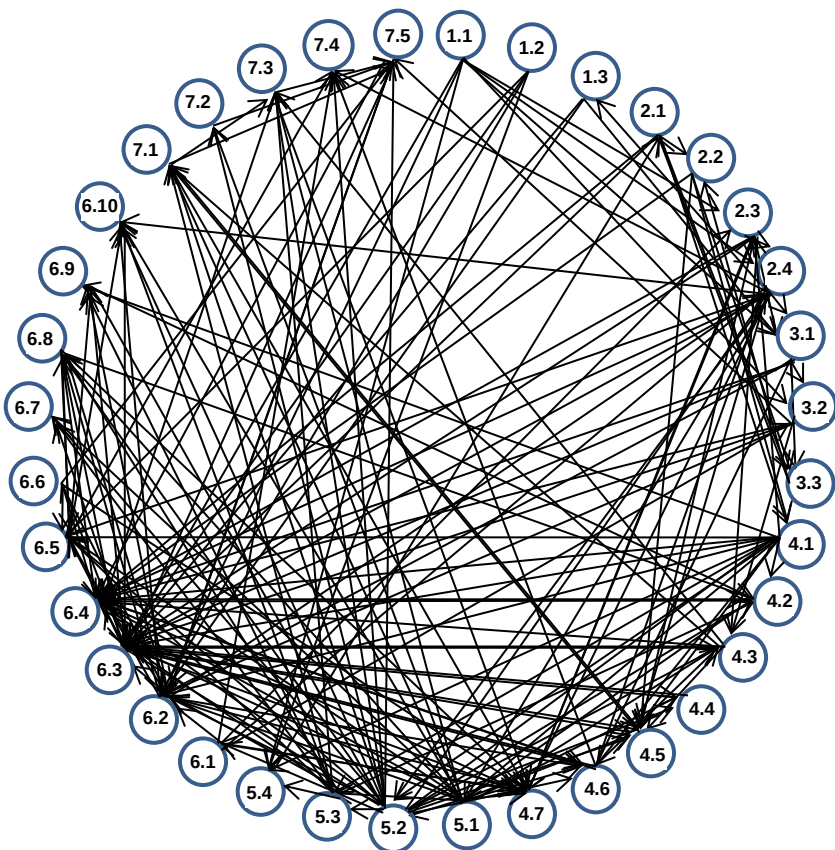
Згідно з результатами щорічного опитування Global Human Capital Trends консалтингової компанії Deloitte [87] технології допомагають організаціям набувати конкурентної переваги, але якщо ними неправильно управляти, то вони призведуть до втрати працівниками власної ідентичності на робочому місці. Тому компаніям необхідно трансформувати підходи до управління персоналом. Інвестуючи в нові методи розвитку персоналу, провідні організації задовольняють потреби людей у постійному розширенні знань і навичок для того, щоб навчання стало невід'ємною частиною не тільки робочого процесу, але і життя. Для кар'єрного зростання постійне навчання та розвиток працівника вже не є додатковою перевагою, а стає обов'язковим для збереження робочого місця.

Політико-управлінські тренди – це процеси глобального характеру, які проявляються в поширенні електронного врядування, здешевленні інформаційного впливу на широкий загаль населення, розвитку політичних технологій масовізації підтримки та ін.

Цифровізація спростила доступ до інформації, зробивши її основним ресурсом й інструментом у конкурентній боротьбі. Збереження корпоративних мереж і конфіденційності даних стало питанням виживання як для великих корпорацій, так і для органів влади, державних інституцій та окремих індивідів. Цей процес актуалізував необхідність підтримки безпечного режиму в усіх сферах функціонування людини та розвитку індустрії інформаційної безпеки.

Безперешкодний доступ до інформації та високий рівень віртуалізації життя стали вагомими інструментами формування і реалізації нових підходів до політичного управління суспільною думкою, що проявляється в масовому популізмі, який не завжди має конструктивний характер, поширенні технологій фейкових новин, спрямованих на маніпуляцію свідомістю великої кількості людей, формуванні завідомо хибних асоціальних норм і правил.

Оцінка впливу глобальних трендів на соціально-трудова сферу дозволила побудувати модель їх системної взаємодії в синергії з іншими глобальними процесами. Очевидною є наявність прямого впливу на динаміку робочих місць (зникнення одних і поява інших), але існують опосередковані впливи, наприклад, через зміни в умовах швидкого поширення ІКТ індивідуальних і групових поведінкових шаблонів, які визначають сучасні моделі поведінки економічно активного населення на ринку праці, особливо це стосується молодих поколінь. Для їх аналізу пропонується застосовувати метод побудови графів взаємодії. Граф можна відобразити як геометричну фігуру, яка складається з точок (вершин), сполучених лініями (ребрами). У даному випадку вершини відображатимуть найбільш значимі глобальні тренди, а ребра у вигляді стрілок – взаємозв'язки між ними та їх вектор, що дозволяє аналізувати наявні комбінації серед сукупності зв'язків. На першому етапі формується деталізований перелік трендів (шляхом контент-аналізу, експертних оцінок та ін.); на другому – визначаються їх взаємодії та вектор впливу кожного з трендів на весь інший перелік; на третьому етапі розраховується вага тренду залежно від частоти впливу. Це дозволяє виокремити своєрідні кластери глобальних впливів, обумовлених цифровізацією в комбінації з іншими тенденціями (рис. 1.4).



1. Екологічні
2. Демографічні
3. Медико-епідеміологічні

- 1.1. Кліматичні зміни;
- 1.2. Загострення дефіциту природних ресурсів, критичних для індустріальної економіки;
- 1.3. Накопичення відходів.
- 2.1. Подовження тривалості життя та старіння населення;
- 2.2. Зміна життєвих циклів;
- 2.3. Зростання міграційної активності;
- 2.4. Урбанізація та концентрація людської активності.
- 3.1. Посилення епідеміологічних загроз;
- 3.2. Посилення соціально-економічних наслідків епідемій;
- 3.3. Розвиток технологій лікування та збереження здоров'я.

5. Технологічні	4. Соціально-поведінкові	4.1. Подовження тривалості навчання людини;
		4.2. Падіння престижу фізичної праці;
		4.3. Посилення ролі мережевих відносин, віртуалізація взаємодії;
		4.4. Персоніфікація благ;
		4.5. Розпад традиційних зв'язків у суспільстві;
		4.6. Посилення мобільності;
		4.7. Загострення економічної та соціальної нерівності.
6. Економічні		5.1. Інформаційно-комунікаційна революція;
		5.2. Цифровізація;
		5.3. Розвиток штучного інтелекту;
		5.4. Інтенсифікація та поширення біотехнологій і генної інженерії.
		6.1. Посилення полярності глобальної економіки;
		6.2. Поява нових моделей економічного розвитку;
		6.3. Урізноманітнення бізнес-моделей;
		6.4. Урізноманітнення моделей зайнятості, гнучка зайнятість;
		6.5. Індустрія 4.0;
		6.6. Лібералізація державного регулювання економіки;
7. Політико-управлінські		6.7. Інформаційне вдосконалення й автоматизація управління та маркетингу;
		6.8. Автоматизація та роботизація виробництва;
		6.9. Інтелектуалізація праці;
		6.10. Сервісизація та софтизація економіки.
		7.1. Посилення впливу технологій на суспільну безпеку;
		7.2. Електронне врядування;
		7.3. Розвиток політичних технологій масового впливу;
		7.4. Глобалізація мегаміст;
		7.5. Зміна ролі державних структур і державного управління в економіці.

Рисунок 1.4. – Модель взаємодії глобальних тенденцій, які впливають на соціально-трудову сферу

Джерело: розроблено Я. Остафійчуком.

Аналіз графу взаємодії між визначеними глобальними трендами свідчить про те, що найбільший вплив на соціально-трудову сферу здійснюється за такими осями: ІКТ – автоматизація, роботизація – нові бізнес-моделі – нові моделі зайнятості – ринок праці;

ІКТ – мережеві взаємодії – посилення відрази до фізичної праці – нові моделі зайнятості – ринок праці; ІКТ, автоматизація, роботизація – посилення територіальної мобільності – ринок праці; ІКТ – здешевлення й анонімізація інформаційного впливу – розвиток політехнологій масового впливу – лібералізація економіки – нові моделі зайнятості – ринок праці. Тіснота взаємодій глобальних тенденцій вказує на цілісність, взаємозалежність і глобалістичність процесів, які виникають у демографічній, екологічній, економічній, соціальній та політичній сферах кожної країни.

Особливо важливими за рівнем інтегрального впливу є глобальні тенденції, які формуються у сфері інформаційних і технологічних новацій, що вказує на їх першорядність. Передусім це стосується тренду реалізації інформаційно-комунікаційної революції та цифровізації.

Література до розділу 1

1. Про Основні засади розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки: Закон України від 09.01.2007 р. № 537-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 12. Ст. 102.

2. Про схвалення Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 р. № 386-р. *Офіційний вісник України*. 2013. № 44. С. 79.

3. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р. *Офіційний вісник України*. 2018. № 16. С. 70.

4. Ляшенко В.І. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку / В.І. Ляшенко, О.С. Вишневський; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2018. 252 с.

5. Смарт-промисловість в епоху цифрової економіки: перспективи, напрями і механізми розвитку: монографія / В.П. Вишневський, О.В. Вієцька, О.М. Гаркушенко, С.І. Князев, О.В. Лях, В.Д. Чекіна, Д.Ю. Череватський; за ред. В.П. Вишневського; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2018. 192 с.

6. Вишневський В.П., Князев С.І. Смарт-промисловість: перспективи і проблеми. *Економіка України*. 2017. № 7. С. 22-37.

7. Вишневський В.П., Князєв С.І. Як підвищити готовність промисловості України до смарт-трансформацій. *Наука та інновації*. 2018. Т. 14. № 4. С. 55-69. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/scinn_2018_14_4_7

8. Цифровізація економіки України: трансформаційний потенціал: монографія / В.П. Вишневський, О.М. Гаркушенко, С.І. Князєв, Д.В. Липницький, В.Д. Чекіна; за ред. В.П. Вишневського і С.І. Князева. Київ: Академперіодика, 2020. 188 с.

9. Вишневський В.П., Гаркушенко О.М., Князєв С.І. Технологічні розриви: концепція, моделі, шляхи подолання. *Наука та інновації*. 2020. Т. 16. № 2 (92). С. 3-19. URL: <https://scinn.org.ua/ua/archive/16%282%29/16%282%2901>

10. Князєв С.І. Становлення смарт-промисловості в Україні в умовах четвертої промислової революції: автореф. дис. ... д-ра екон. наук; Ін-т економіки пром-сті НАН України. Київ, 2020. С. 29.

11. Соціальні та трудові чинники сталого економічного зростання: можливості й механізми активізації: монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Л.Л. Шамілева та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 464 с.

12. Хандій О.О. Соціальні ресурси розвитку економіки: важелі державного регулювання: монографія; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2019. 436 с.

13. Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ: Знання, 2019. 335 с.

14. Новікова О.Ф., Хандій О.О., Шастун А.Д. Виклики цифровізації економіки і суспільства, напрями запобігання соціальних ризиків та небезпек. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. Економічні науки. 2020. Вип. 15. С. 118-124.

15. Novikova O., Shamileva L. Evaluation of social and economic insecurity risks for employees during structural transformations in the modern labor market. *Social and labour relations: theory and practice*. 2020. Vol. 10, Iss. 1. P. 1-10. URL: [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10\(1\).2020.01](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10(1).2020.01)

16. Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л., Шастун А.Д. Перспективи змін у трудовій сфері при цифровізації економіки за

інерційним та цільовим сценарієм. Економічний вісник Донбасу. 2020. № 2. С 187-199. doi: 10.12958/1817-3772-2020-2(60)-187-199

17. Новікова О. Ф., Логачова Л. М., Красуліна Я. Є. Проблеми та перспективи розвитку системи соціального забезпечення в умовах цифрової економіки. *Вісник економічної науки України*. 2020. № 2 (39). С. 72-80.

18. Novikova O., Shamileva L., Vicen V., Bukoros N. The Modernization of Current Methods and Technologies for Risk Assessment, Modeling and Forecasting. *Journal of Physics: Conference Series*. 2021. Vol. 1804. URL: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/17426596/1804/1/012057/pdf> (Scopus)

19. Панькова О.В., Касперович О.Ю., Іщенко О.В. Сфера праці та зайнятість в умовах цифрової трансформації: пріоритети для України в контексті глобальних трендів та становлення Індустрії 4.0. *Економіка промисловості*. 2020. № 2 (90). С. 133-160.

20. Азьмук Н.А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки. *Modern Economics*. 2020. № 19(2020). С. 6-13.

21. Азьмук Н.А. Цифрова зайнятість в системі регулювання національної економіки. *Проблеми економіки*. 2020. № 1. С. 52-58

22. Azmuk N. Determination of the country's place for the development of creative human capital in the global dimension. *Technology Audit and Production Reserves*. 2021. № 2. P. 24-27.

23. Новікова О.Ф., Азьмук Н. А., Шастун А.Д. Розвиток креативних індустрій в Україні в контексті становлення цифрової економіки. *Modern transformations in economics and management: V International scientific-practical conference* (March 26-27, 2021. Klaipeda, Lithuania). Riga, Latvia : “Baltija Publishing”, 2021. С. 84-88. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/125/3502/7372-1>

24. Новікова О.Ф., Панькова О.В. Гармонізація соціально-трудового, цифрового та сталого розвитку в Україні: проблеми та напрями забезпечення. *Інноваційні стратегії та моделі економічних трансформацій в умовах євроінтеграційних викликів: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.* (Харків – Ужгород – Софія – Пшеворськ, 15 травня 2020 р.). Софія: Издательство на ВУЗФ “Св. Григорий Богослов”. 2020. С. 52-55. URL: http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5129/1/4727_IR.pdf

25. Novikova O.F., Azmuk N.A., Pankova O.V. Threats of Labour Potential Loss in the Context of Economy Digitalization. *Bulletin of NAS RK*. 2021. Vol. 5. P. 73-81. URL: <https://doi.org/10.32014/2021.2518-1467.169> (WOS)

26. Новікова О. Ф., Панькова О.В., Шастун А.Д. Цифровий та соціальний розвиток: виклики державному управлінню. *International Scientific Conference Economy Digitalization: Processes, Strategies, Technologies: Conference Proceedings*. 2020. Kielce, Poland: Baltija Publishing. P. 108-111. URL: <http://feb.tsatu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/Tebenko-V.-ta-inshi-tezi-2020.pdf>

27. Хандій О.О. Розвиток цифрових компетентностей: стан, проблеми, перспективи. *Освіта, перспективи зайнятості та стійкість ринків праці*: збірник тез доповідей учасників міжнар. наук.-практ. конф. (17 грудня 2020 р.) / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2021. С. 99-102. URL: <http://ief.org.ua/docs/scc/18.pdf>

28. Хандій О.О., Кобцева Д.А. Цифрова грамотність населення та доступність цифрових послуг на шляху до цифрового розвитку. *Розвиток обліку, аудиту та оподаткування в умовах інноваційної трансформації соціально-економічних систем*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ.конф. (25 листопада 2020 р.). Кропивницький: Ексклюзив-Систем, 2020. С. 365-367.

29. Хандій О., Панькова О. Цифрові навички працівників у забезпеченні цифрового розвитку економіки України: експертні оцінки). *Project approach in the didactic process of universities - international dimension*. 2021. № 3. P. 65-76. URL: <https://drive.google.com/file/d/1Rc65xsZSfEvWpBS1FWobOo1mT3eH8BKa/view>

30. Хандій О. Формування та розвиток цифрових компетентностей в умовах цифровізації економіки та суспільства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2021. № 4. С. 5-9.

31. Новікова О.Ф., Антонюк В.П., Ляшенко В.І., Азьмук Н.А., Остафійчук Я.В., Панькова О.В., Новак І.М. Шастун А.Д., Касперович О.Ю. Формування концептуальних засад цифрової трансформації освіти та науки. *Вісник економічної науки України*. 2021. № 1(40). С. 190-198.

32. Хандий Е.А. Трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике: правовые и компетентностные аспекты. *Управління соціально-економічними трансформаціями*

господарських процесів: реалії і виклики: збірник тез доповідей III Міжнар. наук.-практ. конф. (6-7 квітня 2021 р.). Мукачєво: МДУ, 2021. С. 43-45.

33. Азьмук Н.А. Невідповідність навичок робочої сили в умовах цифровізації економіки. *Освіта, перспективи зайнятості та стійкість ринків праці: збірник тез доповідей учасників* Міжнар. наук.-практ. конф. (17 грудня 2020 р.) / НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2021. С. 7-10. URL: <http://ief.org.ua/docs/scc/18.pdf>

34. Новак І. М. Трансформація менеджменту персоналу в цифровій екосистемі організації. *Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: зб. тез доп. учасників* Міжнар. наук.-практ. конф. (11-12 листоп. 2020 р.). Київ: КНЕУ, 2021. С. 218-220. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/35101/20-5648.pdf?sequence=3>

35. Панькова О. В., Іщенко О. В., Касперович О. Ю. Соціально-трудова сфера України в контексті новітніх викликів цифровізації економіки. *The 8 th International scientific and practical conference "Scientific achievements of modern society"* (April 1-3, 2020). Cognum Publishing House, Liverpool, United Kingdom. 2020. P. 615-623. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2020/04/SCIENTIFIC-ACHIEVEMENTS-OF-MODERN-SOCIETY-1-3.04.2020.pdf>

36. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Залучення інститутів громадянського суспільства до захисту прав внутрішньо переміщених осіб та розвитку приймаючих громад у нових умовах. *Традиції та новації у розвитку сучасної соціологічної науки: дослідження молодих вчених: зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих учених* (26 лютого 2020 р.). Київ: КНЕУ, 2020. С. 143-145.

37. Панькова О.В. Інституційні умови залучення потенціалу громадянського суспільства до процесів цифрових трансформацій в Україні. *Теорія і практика публічного управління та адміністрування: зб. науково-практичних статей*. Кропивницький, 2021. С. 97-101. URL: https://drive.google.com/file/d/1HFm8Izk__svgdoemSLyaKgkF69FYWHDe/view

38. Панькова О.В., Шастун А.Д. Соціальний діалог як механізм забезпечення стійкості національної економіки України в

умовах впливу новітніх викликів та загроз. *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення*: матеріали V Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (27 квітня 2021 р.) / М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Кривий Ріг: Дон-НУЕТ, 2021. С. 161-167. URL: https://donnuet.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/npk_stiiky-rozvytok-nats-ekonom_27.05.pdf

39. Pankova O., Kasperovich O. Engaging civil society resources to combat the threats of the corona crisis in times of digital transformations. *Journal of European Economy*. 2021. Vol. 20. № 3 (78). July-September. P. 514-547.

40. Новікова О.Ф., Азьмук Н.А. Інформаційна безпека в соціально-трудовій сфері: виклики цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2021. № 30.

41. Азьмук Н.А. Інформаційна безпека у цифровій економіці: трудовий аспект. *Економіка, освіта, технології в контексті глобальних викликів*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (23-24 вересня 2021 р.). Черкаси: ЧДБК, 2021. С. 13-14.

42. Булеєв І.П. Суспільство, середній клас, цифрова економіка: стан та перспективи розвитку: наукова доповідь / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 116 с.

43. Інноваційна-інформаційна економіка: зміст, динаміка, регулювання: монографія / В.М. Тарасевич, В.В. Білоцерковець, О.О. Завгородня, В.К. Лебедева та ін.; за ред. В.М. Тарасевича. Дніпро: ПМП «Економіка», 2018. 352 с.

44. Цифровий вимір інноваційно-інформаційної економіки / В.М. Тарасевич та ін.; за ред. В.М. Тарасевича. Дніпро: ПМП «Економіка», 2021. 447 с.

45. Тарасевич В.М. Теоретичний вимір інформаційно-цифрової економіки: інформаційна діяльність і система похідних інформаційних феноменів (продуктів). *Економіка України*. 2021. № 3. С. 3-18.

46. Тарасевич В.М. Теоретичний вимір інформаційно-цифрової економіки: основи та система первинних інформаційних феноменів. *Економіка України*. 2021. № 1. С. 3-23.

47. Тарасевич В.М. Теоретичний вимір інформаційно-цифрової економіки: інформаційно-цифрові процеси та їх атрибути. *Економіка України*. 2021. № 6. С. 21-35.

48. Зверяков М.І. Економічний розвиток в епоху становлення «цифрового капіталізму». *Економіка України*. 2020. № 8. С. 3-23.

49. Кіндзерський Ю.В. Генеза і особливості цифрової економіки у контексті перспектив її становлення в Україні. *Економіка та держава*. 2020. № 8. С. 10-14.

50. Яненко І.Г. Визначення сфер найбільш ефективного застосування цифрових технологій. *Проблеми економіки*. 2019. № 2. С. 25-30.

51. Яненко І.Г. Цифрова трансформація промисловості України: ключові акценти. *Проблеми економіки*. 2017. № 4. С. 179-184.

52. Цифрові технології в інноваційній трансформації економіки України: колективна монографія / І.Ю. Єгоров, О.І. Никифрук та ін.; за ред. І.Ю. Єгорова, О.І. Никифрук, В.Е. Ліра; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». Київ, 2020. 308 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/321.pdf>

53. Мансуров І.Г., Храпунова Я.В., Омельченко В.П., Барвінок А.С. Методологія статистичного оцінювання стану і динаміки цифрової трансформації України. *Економіка України*. 2022. № 3. С. 39-56. URL: http://economyukr.org.ua/docs/EU_22_03_039_uk.pdf

54. Міщенко В.І. Стратегічне управління процесами цифрової трансформації економіки. *Економіка України*. 2022. № 1. С. 67-81. URL: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.01.067>

55. Сіденко В.Р. Виклики і ризики цифрової трансформації: світовий та український контексти. *Економіка України*. 2021. № 5. С. 40-58. URL: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.05.040>

56. Єлісєєва Л.В. Вплив інформатизації та цифровізації економіки на трансформацію соціального капіталу. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/79.pdf

57. Грищенко А.А. Цифровий розвиток: структура, капіталізація та соціалізація. *Економічна теорія*. 2018. № 4. С. 5-20.

58. Грищенко А.А. Інформаційно-цифровий етап розвитку соціально-економічних систем. *Економіка України*. 2022. № 1. С. 29-46. URL: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.01.029>

59. Геєць. В.М. Соціалізація та соціальні інновації у розвитку економіки. *Економічна теорія*. 2020. № 4. С. 5-24. URL: <https://doi.org/10.15407/etet.2020.04.005>
60. Геєць. В.М. Соціалізація і її успішність у моделі досягнення розвитку соціального світу. *Економічна теорія*. 2021. № 4. С. 5-40. URL: <https://doi.org/10.15407/etet.2021.04.005>
61. Геєць В.М. Соціалізація в суспільних трансформаціях довгострокового характеру. *Економіка України*. 2021. № 9. С. 3-17. URL: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.09.003>
62. Геєць В.М. Соціальна реальність у цифровому просторі. *Економіка України*. 2022. № 1. С. 3-28. URL: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.01.003>
63. Колот А.М., Герасименко О.О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.
64. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України: аналіз / А. Колот, О. Герасименко; за ред. К. Ярмолук-Крбок. Київ: Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2020. 32 с.
65. Колот А.М., Герасименко О.О. Детермінанти формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0». *Вісник Прикарпатського університету*. Сер.: Економіка. 2020. Вип. 15. С. 80-92.
66. Колот А.М., Герасименко О.О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7-31.
67. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97-126.
68. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2020. № 10 (1). С. 33-54.
69. Колот А.М. Соціально-трудова реальність – XXI: філософія становлення, можливостей та викликів. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 3-31. URL: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.003>

70. World Commission on Environment and Development. Our common future. Oxford U. K.: Oxford University Press, 1987.
71. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: <https://www.undp.org/ukraine/publications/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development>
72. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна» / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. URL: https://mepr.gov.ua/files/docs/Національна%20доповідь%20ЦСР%20України_липень%202017%20ukr.pdf
73. Оцінювання сучасних ризиків людського розвитку: звіт про науково-дослідну роботу: у 2 ч. / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2018. Ч. 1. С. 35-38.
74. State of Global Air 2017. Special Report. Health Effects Institute. Boston: HEI, 2017. URL: https://www.stateofglobalair.org/sites/default/files/SoGA2017_report.pdf
75. «Much work needed» to make digital economy environmentally sustainable. URL: <https://www.theguardian.com/environment/2018/feb/20/much-work-needed-to-make-digital-economy-environmentally-sustainable>
76. Перелет Р.А. Экологические аспекты цифровой экономики. *Мир новой экономики*. 2018. № 12. С. 39-45.
77. Глобальні питання: старіння. Організація об'єднаних націй. 2019. URL: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/ageing/index.html>.
78. European Parliament resolution of 16 February 2017 with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics. URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0051+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN#BKMD-9>.
79. Україна після коронакризи: шлях одужання: тези наукової доповіді. Київ: НІСД, 2020. С. 4-5, 20, 31.
80. Наслідки заходів Уряду з подолання епідемії коронавірусу: опитування бізнесу м. Києва. *Центр прикладних досліджень*. URL: <https://cpd.com.ua/uk/online-opytuvannya-biznes-karantin>.
81. Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці / кер. авт.

кол. О.І. Цимбал; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ: Академперіодика, 2021. 210 с.

82. Глобальні передумови асиметрії українського ринку праці: звіт про науковий проєкт / ІДСД НАН України. Київ, 2019. 279 с.

83. Report of the HLEG on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets. European Commission. 2019. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9574c3a-67fb-11e9-9f05-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source96461315>

84. Работать ради лучшего будущего. Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда. Женева. 2019. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf

85. Прогресс, достигнутый в осуществлении решений и последующей деятельности по итогам Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества на региональном и международном уровнях: доклад Генерального секретаря ООН. URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/a74d62_ru.pdf

86. Labour market flow statistics in the EU. Eurostat Statistics Explained. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_flow_statistics_in_the_EU

87. Тенденції у сфері управління персоналом – 2019: Міжнародне дослідження Deloitte. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2019/human-capital-trends-2019.html>

88. Вальд Б. Сталий розвиток: що це, чому це важливо та до чого тут Україна. URL: <https://ucap.io/stalyj-rozvytok-shho-cze-chomu-cze-vazhlyvo-ta-do-chogo-tut-ukrayina/>

РОЗДІЛ 2. ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

2.1 Концептуальна та правова регламентація трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки

Формування правової основи цифровізації економіки розпочалося в Україні з розвитком інформаційної мережі Інтернет. У 2000 р. було прийнято указ Президента України «Про заходи щодо розвитку національної складової глобальної інформаційної мережі Інтернет та забезпечення широкого доступу до цієї мережі в Україні» (Указ Президента України від 31.07.2000 р. № 928/2000). Після цього було прийнято більше 100 документів у даній сфері. Найбільш змістовно та системно визначають стан і перспективи розвитку цифровізації економіки в Україні Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 рр. [1], а також створення Міністерства цифрових трансформацій [2], яке взяло на себе відповідальність за розвиток цифрової економіки та інформаційного суспільства. Значним досягненням України щодо правової регламентації перспектив державної політики у сфері цифровізації стала Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки. Її прийняття було природною вимогою реалізації потреб національної економіки України та набутого вітчизняного досвіду й досягнень у розвитку систем цифрових, електронних та інформаційних послуг, електронної демократії, електронного врядування щодо реагування на внутрішні та глобальні виклики. Концепція в цілому характеризується як амбітний, конструктивний правовий документ, що орієнтує країну на прискорений цифровий розвиток, використання його вигід і переваг для громадян, бізнесу, а також створення позитивного іміджу та забезпечення конкурентоспроможності держави.

Досягнення рейтингових цілей, поставлених у цій Концепції, є бажаним (ідеальним), але не реальним. Невизначеність у Концепції послідовності дій, ресурсів і відповідальних виконавців щодо підвищення рейтингу України за 4 напрямками (з 64 на 30 місце в рейтингу Networked Readiness Index, з 56 на 40 місце в рейтингу Global Innovation Index, з 79 на 50 місце в рейтингу

ICT Development Index, з 85 на 60 місце в рейтингу Global Competitiveness Index) підтвердила песимістичний сценарій їх реалізації. Жодну з цілей наразі не досягнуто. Через це втрачається досвід успішності й ефективності процесів цифровізації в Україні.

Визначені в Концепції принципи орієнтовані на короткострокову перспективу та декларують необхідні й базові засади, на яких мають здійснюватися процеси цифровізації. Їм бракує довгострокових прогнозів імовірних негативних наслідків розбудови цифрового суспільства та держави, що вже мають місце у світовій практиці (безробіття, нерівність, управління свідомістю людей тощо). Серед принципів мають бути ті, що орієнтовані на попередження та пом'якшення ризиків і небезпек для суспільства, людей, соціально-трудової сфери, які супроводжуватимуть процес цифровізації.

Напрями цифрового розвитку, визначені та представлені в Концепції, спрямовані на прискорення запровадження цифровізації, всебічне охоплення нею громадян. Людський капітал є рушійною силою цифрової економіки, а знання, таланти, навички, вміння, досвід, інтелект людей – запорукою розвитку цифрових компетенцій, що забезпечують повноцінний розвиток цифрової економіки.

Поширення цифровізації стає інноваційною формою організації умов праці в умовах запровадження цифрового робочого місця, яке не потребує постійної присутності працівника, стає віртуальним і мобільним, що зменшує витрати на апаратне забезпечення, офісні приміщення тощо. Однак, незважаючи на те що робочі місця безпосередньо зачіпають інтереси людини праці, вони розглядаються з позицій вигоди для бізнесу та держави, а не трудового потенціалу.

Цифровізація реального сектору економіки є головною для запровадження цифрової економіки й економічного зростання як важеля цифрової індустрії та виробника технологій. Цифровізація промисловості виступає пріоритетом державної промислової політики, яка має реалізувати напрями стимулювання розвитку Індустрії 4.0 та забезпечити визнання її міжнародних стандартів. У Концепції наголошено на необхідності створення високої доданої вартості, якісного управління виробничо-збутовими ланцюгами й ефективного використання ресурсів при формуванні переваг промисловості України у світовій економіці. Разом із тим Концепція

не орієнтує на попередження таких небезпек, як масове вивільнення виробничого потенціалу, зростання кількості «коричневих» робочих місць, а також ризики нерівності в оплаті праці тощо.

Напрямок Концепції «реалізація проєктів цифрових трансформацій» розподіляється на такі складові: громадська безпека, охорона здоров'я, туризм, електронна демократія, екологія, життєдіяльність міст, безготівкові рахунки, гармонізація з європейськими та світовими науковими ініціативами, державне управління. Способи реалізації зазначених проєктів засновані на сучасних інноваційних механізмах для одержання кращих запланованих результатів за кожною складовою. Однак ці переваги не визначені для громадян країни, а зводяться до переваг держави щодо виконання своїх функцій без значних капіталовкладень, а бізнесу – щодо інвестування коштів у нові можливості й отримання прибутків. Адресного піклування про людину, її особисту безпеку і потреби та їх реалізацію в контексті змін, пов'язаних із цифровізацією, у Концепції не передбачено.

Положення Концепції щодо гармонізації з європейськими та світовими науковими ініціативами мають змістовну наповненість. Викладено оптимістичні сценарії інтеграції вітчизняної науки до європейського дослідницького простору й ефективні механізми їх реалізації зі сподіванням на гідне фінансування з державного бюджету для отримання нових знань і розробок. Однак людський чинник у цих процесах не враховано. Вітчизняна наука потерпає від впливу вчених за межі країни. Це посилюється з розвитком інтеграційних процесів через зацікавленість учених в отриманні фінансової, технічної, матеріальної змоги здійснювати наукові дослідження, а також значно більшій оплаті праці.

Визначені в Концепції напрями вдосконалення державного управління, пов'язані з цифровізацією, значною мірою збільшать його ефективність, наблизять до громадян і нових потреб людини. Гнучкість, інформованість, прозорість, уніфікація та стандартизація, використання Інтернету речей, цифрових державних платформ, блокчейну – усе це є запорукою зростання ефективності державного управління. Але при вирішенні даних завдань необхідно враховувати такі перешкоди на цьому шляху, як падіння престижу державного службовця, дефіцит висококваліфікованих кадрів і невисока оплата праці. Нові обов'язки та функції державної служби, пов'язані з цифровізацією, потребують оволодіння новими

навичками шляхом уніфікації та стандартизації управлінських і ділових процесів, а також мають сприяти набуттю громадянами нових навичок і компетенцій.

У заключній частині Концепції констатується наявність умов в Україні для цифрового стрибка та переходу на вищий технологічний рівень розвитку за рахунок високопрофесійних кадрів, високотехнологічного обладнання, системної інтеграції технологічних продуктів і послуг, креативної культури та вміння генерувати ідеї. Наведені чинники базуються перш за все на якості та креативності людського потенціалу країни. Однак у Концепції не визначено і не враховано необхідність подолання перешкод, ризиків і небезпек для людського та трудового потенціалу у процесі цифровізації економіки та суспільства, не акцентовано увагу на попередженні та мінімізації негативних наслідків цифровізації в перспективі, пов'язаних із масовим безробіттям, зростанням бідності, нерівності, злочинності тощо.

Отже, в Концепції бракує вкрай важливих й актуальних питань щодо посилення ризиків для людини та її гідного існування внаслідок трансформаційних змін у трудовій сфері, зростання загроз для соціального середовища, втрати згуртованості суспільства тощо.

Одночасно з трудовими питаннями до Концепції доцільно внести зміни та доповнення, які більш системно і комплексно визначатимуть *стратегічні пріоритети державної політики щодо цифрових трансформацій у правовій, соціальній, економічній, науково-технічній та управлінській сферах*. Інерційність і відставання у просуванні цифрових трансформацій залишатиме будь-яку країну далеко позаду розвинутих країн в економічному, науково-технічному, інформаційному, креативно-культурному, організаційно-управлінському просторі. Вимоги часу ставлять нові питання, проблеми і потребують термінових відповідей наукового та практичного характеру. Значною перешкодою для прогресивних цифрових змін є укріплення консервативних звичок і небажання змінювати традиційні стереотипи життя та роботи. Це стосується як громадян, так і управлінців. Цифровізація потребує, перш за все, усвідомлення її невідворотності, прийняття нових форм освіти, послуг, набуття навичок, надання переваги креативності та використання нових можливостей в охороні здоров'я, освіті, самоорганізації тощо. Необхідно застосовувати мотивуючі чинники

позитивного ставлення до цифрових трансформацій. Інформаційні заходи тут є пріоритетними. Також доцільно створювати сприятливе комунікаційне поле для усвідомлення потреб різних поколінь, входження в нові форми буття та життя, подолання цифрової нерівності в оволодінні навичками цифровізації та їх використанні.

Кожна країна, яка входить у цифровий простір, має започатковувати соціологічний моніторинг із питань цифровізації для визначення та оцінки потреб населення з диференціацією за поколінням, віком, освітою, регіоном тощо. Цей моніторинг поступово необхідно перевести на цифрову форму з використанням можливостей інтернету. Результати такого моніторингу визначатимуть ставлення та потреби людини і суспільства до включення у процеси цифровізації. Окремі соціологічні (експертні) дослідження слід здійснювати з державними службовцями для визначення проблем в управлінській сфері та їх успішного і прискореного вирішення на користь цифровізації адміністративних послуг й електронної звітності в усіх сферах.

Цифровізація певним чином забезпечує комунікацію між національними та глобальними стратегіями розвитку, тому врахування національних потреб і глобальних вимог має передбачати їх гармонізацію. Орієнтир на євроінтеграцію потребує відповідних дій щодо цифровізації, національне правове поле має стимулювати процеси цифровізації та їх прискорення. Особлива увага має приділятися сфері безпеки, де виникають нові форми злочинності, щодо якої ще немає досвіду боротьби та запобігання.

Для формування необхідних цифрових навичок у молоді обов'язковою умовою є забезпечення закладів освіти необхідним обладнанням і технікою для використання цифрових технологій та ІКТ у процесі навчання. Для популяризації професій ІТ-сектору і забезпечення необхідного рівня підготовки абітурієнтів держава має підтримувати та сприяти відкриттю в закладах освіти класів, груп, курсів із предметів природного чи математичного циклу і технічної творчості, створення дослідних STEM-центрів / лабораторій. Підготовка таких фахівців сприятиме розвитку національного ринку праці.

Зростання кількості онлайн-сервісів і фінансового самообслуговування, надання суспільних послуг із застосуванням нових технологій потребують навичок онлайн-користувача, яких не має

більшість людей похилого віку. Для досягнення нового рівня комфорту з онлайн-послугами в комунальній, банківській сферах, торгівлі тощо для населення пенсійного віку необхідно спрямовувати зусилля на розвиток неформального навчання таких людей цифрових навичок. Освіта є головним засобом сприйняття та використання громадянами переваг цифровізації, запорукою оволодіння новими навичками та компетенціями.

У стратегічних напрямках розвитку цифровізації особливе місце посідають наука та спроможність інтеграції країни до ЄС. Колегія МОН України затвердила проєкт Дорожньої карти інтеграції України до Європейського дослідницького простору (ERA-UA) за такими пріоритетами: розвиток ефективних національних дослідницьких систем; розвиток оптимальної транснаціональної кооперації та конкуренції; розвиток відкритого ринку праці; розвиток гендерної рівності в дослідженнях; розвиток оптимального обміну та трансферу наукових знань; розвиток міжнародної кооперації.

Найбільш значущими для проривних стратегій цифровізації є промислова та підприємницька сфери, що мають визначати свій розвиток і модернізацію на основі технологій Індустрії 4.0. Цифровізація бізнес-процесів підприємств та організацій є капіталомісткою та потребує постійних фінансових вкладень в оновлення цифрової техніки, обладнання, інфраструктуру відповідно до розвитку цифрових технологій для збереження конкурентоспроможності як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Початкові витрати є обтяжливими для багатьох представників бізнесу та підприємництва. Як наслідок, є необхідність із боку держави допомагати бізнесу та підприємству для переходу України до Індустрії 4.0 за рахунок податкових і фінансових інструментів, сприяти розвитку інноваційних підприємств та збільшенню венчурного капіталу. Вона стане потужним поштовхом для розвитку національної економіки та здійснення цифрового стрибка. Ефективними інструментами державної підтримки в різних країнах світу є гранти на реалізацію інноваційних проєктів, надання податкових пільг і кредитів, податкових канікул при створенні інноваційних підприємств.

Одним із завдань цифрових трансформацій є підтримка та розвиток громадянського суспільства за допомогою сучасних інформаційно-комунікативних технологій. Для цього у правовому полі України потрібно конструктивно й адресно представити

можливості, що створюють сучасні цифрові технології для соціальної самоорганізації та мобілізації соціальних, фінансових, інформаційних та інших ресурсів. Фактично соціальна самоорганізація за допомогою сучасних цифрових технологій є проявом діяльності громадянського суспільства та бізнесу в новому інформаційно-комунікативному середовищі. Найбільшу активність у даній сфері проявляє бізнес, але більш важливо, що організаційні форми, яким ним створюються для реалізації тих чи інших проєктів, фактично є характерними для інститутів громадянського суспільства. Яскравим прикладом такої самоорганізації бізнесу, експертного середовища, громадянського суспільства став нещодавно створений Інститут цифрової трансформації. Цінність такої самоорганізації полягає насамперед у можливості синергетичного поєднання ресурсів бізнесу, експертів, громадянського суспільства, територіальних громад та інших зацікавлених сторін. Саме така форма є перспективною для формування стратегічних засад цифрових трансформацій.

Отже, аналіз змісту Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки, а також Плану заходів з її реалізації свідчить, що соціально-трудова сфера залишилася поза увагою розробників цих документів. Частково питання розвитку цифрових компетенцій і навичок громадян торкаються сфери праці, але системного бачення цифрових трансформацій у сфері праці не визначено і не представлено, що не відповідає національним потребам і глобальним вимогам.

Передусім гостро постає питання відсутності в органів державної виконавчої влади в Україні науково обґрунтованої методології оцінки впливу цифровізації на сферу праці як інструменту управління цими процесами на національному, регіональному та галузевому рівнях. Методика має включати систему показників, інструменти вимірювання та критерії, що дозволяють оцінити ситуацію з усіма умовами, процесами й ефектами цифрової трансформації зайнятості.

Без перспективного бачення напрямів розвитку трудової сфери в умовах цифровізації неможливо запобігти ризикам і небезпекам. Однак у країні відсутні довгострокові прогнози потреби в робочій силі та навичках працівників, пов'язаних із цифровізацією економіки. Розроблення «дорожніх карт» цифрових транс-

формацій і моделей цифрового розвитку базових і перспективних галузей промисловості України мають містити оцінку їх впливу на сферу зайнятості, зокрема на прогнози руху робочої сили.

Специфіка розвитку та трансформації соціально-трудових відносин в умовах цифровізації економіки визначається: актуалізацією та посиленням соціальної складової в соціально-трудових відносинах; появою і поширенням нових варіацій нестандартних форм зайнятості; відставанням розвитку договірних відносин порівняно з темпами поширення нестандартної зайнятості; розмиттям меж між робочим і вільним часом, порушенням балансу «життя-робота»; суттєвою диференціацією ціннісно-мотиваційних і компетентнісних характеристик найманих працівників різних поколінь (покоління бебі-бумерів, X, Y, Z); орієнтацією освіти на ринок праці.

Чинне правове поле у сфері праці та соціального захисту не враховує нових особливостей щодо цифровізації економіки. Ризики волатильності, пов'язані з об'єктивними процесами підвищення гнучкості та диференціації ринку праці, не можуть бути компенсовані виключно такими традиційними соціальними технологіями й інститутами, як класичне трудове законодавство чи державне соціальне страхування. Необхідні нові механізми, здатні поєднати гнучкість із захистом, адекватним викликам цифровізації. Такі механізми мають сформувати надійні канали новацій, апробації та легітимації нових форм зайнятості, а також введення їх у повноцінний інституційний простір соціального захисту. Разом із тим вони покликані мінімізувати ризики негативних наслідків, пов'язаних із розвитком нових форм зайнятості. Ігнорування органами управління проблем у сфері трудової діяльності, що не належить до «стандартної» зайнятості, гальмує розроблення та запровадження ефективної соціальної та трудової політики в умовах цифрових трансформацій.

Трансформації у сфері праці мають ураховувати зміст Стратегії промислової політики Євросоюзу, що є базовим завданням щодо трансформації навичок населення для цілей Індустрії 4.0. У програмі ЄС «A new skills Agenda for Europe» [3] визначено десять основних пріоритетів у цій сфері – від ініціатив, спрямованих на подолання основних розривів між підготовкою кадрів і ринком праці, до заходів, які сприятимуть розвитку та прогнозуванню

навичок у нових видах промислової діяльності. Як свідчить досвід ЄС, щоб допомогти обрати профіль навчання чи професійну кар'єру, доцільно створити безкоштовну платформу онлайн-сервісу, яка міститиме інформацію про затребувані на даний момент і в майбутньому цифрові навички та компетенції, підкріплені доказовою базою. Управлінням і працівникам у сфері освіти теж необхідна інформація про навички, потрібні в майбутньому, щоб приймати рішення щодо трансформації навчальних програм. Прикладом такого підходу в ЄС є інструментарій «Skills Panorama» як частина інтегрованого сервісу Europass. Важливо, щоб така онлайн-платформа надавала можливість кожному безкоштовно за допомогою спеціального інструментарію оцінити поточний рівень власних навичок.

Визначені стратегічні напрями цифрових трансформацій у трудовій сфері мають загальний характер і потребують розкриття та деталізації для подальшого формування національних, регіональних, місцевих програм, планів заходів і механізмів їх реалізації. У зв'язку з цим доцільним є обґрунтування пропозицій щодо практичних дій у сфері праці в умовах цифровізації.

Трансформація зайнятості в цифровій економіці пов'язана з тим, що цифровізація змінює можливості зайнятості населення, створює нові робочі місця в IT-індустрії, сфері бізнес-послуг тощо, трансформує характер й умови праці, а також вимоги до кваліфікації працівників. За оцінками МОП, ЮНКТАД та інших світових організацій, здатність країн і підприємств використовувати нові цифрові ресурси стане ключовим чинником конкурентоспроможності. При цьому загальні наслідки цифровізації для сфери праці залишаються доволі невизначеними: вони залежатимуть від конкретних умов і значно відрізнятимуться в різних країнах та секторах економіки. Важливо мати достатньо кваліфікованих працівників з адаптивними та творчими здібностями, необхідними для «роботи з машинами», а також дієві плани заходів щодо мінімізації ризиків, пов'язаних із цифровими трансформаціями, оскільки вони не лише створюватимуть нові можливості зайнятості, але й можуть мати небажані соціальні наслідки, зокрема через ліквідацію частини робочих місць, особливо в промисловості, де працівники з низьким і середнім рівнем кваліфікації часто не здатні швидко перекваліфікуватися й адаптуватися до нових умов.

Під впливом розвитку цифрових технологій відбувається трансформація структури робочих місць, а саме зростає кількість таких, що потребують цифрових навичок. За прогнозом ООН, найближчим часом 90% робочих місць у світі потребуватимуть базових цифрових навичок [4].

Високі темпи зміни інформаційно-комп'ютерних технологій посилюються поляризацією (нерівністю) працівників за рівнем опанування цифрових навичок, збільшується цифровий розрив за віковою ознакою. На ринку праці формується новий сегмент, представниками якого є цифрові працівники – особи, які виконують трудові функції за допомогою використання цифрових технологій на умовах договору, укладеного у цифровий спосіб, та отримують оплату за надані послуги через цифрові грошові системи. Таким працівникам доводиться конкурувати вже не тільки на локальних ринках праці, але і на національному та глобальному. Це зумовлює потребу працівників у постійному розвитку й удосконаленні своїх професійних навичок. Основною вимогою до працівника на ринку праці в цифровій економіці є постійне накопичення особистого людського капіталу через навчання й опанування нових навичок. Україна характеризується низьким рівнем залучення економічно активного населення до безперервного оновлення знань і навичок, що потребує впровадження системи навчання протягом усього життя та стимулювання мотивації до цього.

Поширення цифрової зайнятості в Україні частіше за все реалізується у вигляді аутсорсингу або фрілансу. В Україні цифрова зайнятість надає молоді можливості для успішного старту та фахової кар'єри, попри слабку дієвість соціальних ліфтів. Найбільшою мірою цифрова зайнятість поширена у сфері інформаційних технологій. Цьому сприяють такі чинники: гідна оплата праці, швидке розширення ринку ІТ та його гнучкість, активний розвиток неформальної освіти в даній сфері тощо.

Зростає незбалансованість якісних характеристик трудових ресурсів і потреб цифрової економіки. Здебільшого це залежить від відповідності вимогам ринку праці навичок, які формує система формальної освіти. Цифрові технології змінюють процес навчання, допомагають зробити його більш індивідуальним й ефективним. Водночас формальні інститути освіти мають складну бюрократичну структуру, що знижує рівень гнучкості та адаптив-

ності. Це зумовлює активний розвиток неформальної освіти у сфері ІТ у школах, що організовують ІТ-компанії. Слід відзначити активну позицію ІТ-компаній, які є організаторами шкіл, що характеризуються жорстким відбором, короткою тривалістю програм та їх актуальністю. Часто такі школи пропонують навчання на безкоштовній основі з обов'язковим відпрацюванням у компаніях.

Проблему відсутності балансу між попитом і пропозицією на ринку праці з точки зору потрібної кваліфікації та навичок необхідно вирішувати концептуально, у всій системі освіти. Важливою є не лише відповідність вимогам цифровізації, але і коригування змісту концепції освіти – метою має бути підвищення рівня цифрової грамотності (на всіх рівнях системи освіти).

Концепція викладання окремих предметів у загальноосвітніх школах й університетах має змінюватися для досягнення вищої міждисциплінарності, а далі – упровадження знань у практику. Надшвидке оновлення знань в умовах цифровізації потребує створення ефективної системи навчання протягом усього життя, системи перепідготовки та підвищення кваліфікації для осіб, компетентності яких не затребувані на сучасному ринку праці. Зростає важливість освіти в компаніях, особливо актуалізується проблема полегшення доступу до систем навчання працівників із нетиповими формами зайнятості.

Цифрова зайнятість найчастіше реалізується в різноманітних формах гнучкої зайнятості, що мають свої переваги та недоліки. У доповіді Секретаріату Організації економічного співробітництва і розвитку на Міністерській зустрічі країн-членів ОЕСР з питань цифрової економіки визначено можливості та загрози, пов'язані з оцифруванням (табл. 2.1) [3].

До переваг належать: можливість самостійно формувати графік роботи і відпочинку; значна свобода у виборі замовлень, що стає результатом високого рівня професіоналізму; оптимальне поєднання зайнятості з дозвіллям. Недоліки: низький рівень соціального захисту; особиста відповідальність за результати праці; невідзначеність; ризики, пов'язані з недоброчесністю роботодавця; додаткові витрати часу на пошуки замовлення. Високий рівень професіоналізму є своєрідним «захистом» для цієї категорії працівників, проте він не компенсує відсутності належного соціального захисту.

Таблиця 2.1 – **Можливості та загрози нових форм праці та іншої нестандартної роботи в умовах цифрової економіки**

Можливості	Загрози
<i>Ринки праці</i>	
Гнучкий доступ до отримання роботи та доходів	Нестандартна робота, невеликі робочі місця, дрібні завдання
Більше шансів для включення маргінальних груп у робочу силу	Потенційна «гонка до дна»*, введення системи штрафів на зарплату
Низькі бар'єри для входу та виходу з ринку праці	Зменшення чисельності працівників, які навчаються за рахунок роботодавців
<i>Умови праці</i>	
Гнучкий робочий час (і більший простір для цифрових послуг)	Ненадійність робочого місця, вищий ризик безробіття
Автономна організація праці	Менший або дорожчий соціальний захист і пільги
Потенційний приріст продуктивності праці	Потенційний стрес від відповідальності за самостійну організацію праці та соціальної ізоляції

*«Гонка до дна» – соціально-економічна метафора, яка використовується для опису урядової політики щодо дерегуляції бізнес-середовища або зниження податкових ставок, нарахувань на зарплату для того, щоб залучити або зберегти економічну діяльність у своїх юрисдикціях. У даному випадку «дно» означає найнижчу заробітну плату, яку можна сплатити за працю в конкретному економічному секторі.

У національному законодавстві не визначено правових регламентацій, пов'язаних із цифровою зайнятістю. Відсутній навіть термін «цифрова зайнятість». Водночас до редакції Закону України «Про зайнятість» (від 31.08.2018 р.) внесено такі терміни: «іноземні ІТ-професіонали», «іноземний працівник творчої професії». Цифрова зайнятість має такі особливості: глобальність, гнучкість і цифровізація соціально-трудових відносин; цифровізація трудової діяльності, цифровий кінцевий продукт, оплата через цифрові грошові системи. Цифрова зайнятість найчастіше передбачає виконання проектних робіт. Фахівець залучається до виконання проєктів на тимчасовій основі. Особа може бути залучена до

виконання проєкту повністю або частково, а також до одного або декількох проєктів одного чи кількох підприємств.

Нові форми цифрової зайнятості виникають настільки швидкими темпами, що розвиток договірних відносин «не встигає», тому питання юридичного договірного статусу нових форм зайнятості має бути терміново вирішено.

Розвиток цифровізації пов'язаний із ризиками погіршення якості трудових відносин унаслідок поширення нетрадиційних форм зайнятості. У доповіді ЮНКТАД про інформаційну економіку за 2017 р. зазначено, що становлення цифрової економіки супроводжується зростанням «торгівлі завданнями», опосередкованої онлайн-платформами, на яких працівники пропонують свої послуги та розцінки. Щорічно близько 40 млн осіб користуються цими платформами для пошуку роботи. Однак великий надлишок працівників, які пропонують свої послуги на таких платформах, може послабити їхні переговорні позиції щодо якості та вартості оплати праці. Хоча таке падіння відбувається уже давно через аутсорсинг виробництва у країнах, що розвиваються, онлайн-економіка прискорює його, створює глобальну конкуренцію в тих галузях і професіях, де її раніше не було або було мало, зокрема в інформаційних технологіях, аналізі даних, фінансових послугах і дослідженнях. Фахівці з різних країн конкурують між собою за одну й ту саму роботу, часто пропонують працю за нижчими цінами. У свою чергу, клієнти часто не лише встановлюють ціни, але й купують працю там, де вона є найдешевшою. Ще однією проблемою є неофіційність такої праці. Багато працівників не здійснюють соціальних внесків і не зареєстровані як самозайняті. Швидкий розвиток онлайн-платформ спричиняє безпрецедентні виклики для світу праці. Зокрема, зайнятість за межами підприємства може становити ризик для здоров'я та безпеки працівників, клієнтів і широкої громадськості. З метою їх захисту необхідно встановити відповідальність за безпеку та нещасні випадки на виробництві, але проблема полягає в тому, що ці питання досить нечітко розглядаються в онлайн-платформах. У міру розвитку онлайн-економіки питання життєздатності наявних моделей соціального захисту й адекватного захисту для працівників стає все більш актуальним і потребує нового правового оформлення. Погіршує ситуацію відсутність в Україні нормативно-правової бази для повної цифровізації

кадрового документообігу в організаціях – від використання електронного підпису при укладанні трудового договору до запровадження електронної трудової книжки, які сприятимуть створенню інформаційної бази відомостей про трудову діяльність працівників і легітимізації нестандартної зайнятості.

Неформальний ринок праці у сфері інформаційних технологій за обсягом фінансових потоків і кількістю завдань, що виконуються на цифрових робочих платформах українцями, останнім часом вийшов на перше місце в Європі. Конкуренція національних компаній із закордонними роботодавцями за вітчизняних програмістів стає все більш жорсткою. Прозора система трудових відносин, проникнення стандартів соціального захисту в онлайн-середовище, гідна оплата праці, визнання в Державному класифікаторі сучасних професій ІТ-сфери дозволять створити конкурентоспроможні умови праці й утримати найдорожчу та найбільш дефіцитну робочу силу. Щороку потреба у фахівцях ІТ-сфери зростає. Традиційно в Європі, США та Ізраїлі великий попит на DevOps і розробників з Python, Node.JS, знанням мікросервісів. Попит на таких наразі фахівців практично не змінився [5].

Успішна цифровізація та реалізація концепції Індустрії 4.0 можливі лише за умови ефективного використання потенціалу молодого покоління. Тому важливо створити сприятливе середовище для навчання та працевлаштування (гнучкі форми освіти, тимчасова робота або робота на умовах неповного робочого часу). Серед молоді існує зростаючий інтерес до гнучких форм зайнятості (найпоширеніші серед молоді до 24 років порівняно з іншими віковими групами), але їх використання має свої як негативні сторони (тимчасові контракти рідше перетворюються на постійні; можуть провокувати безробіття, особливо для молодих людей із нижчим рівнем освіти та кваліфікації), так і позитивні (спосіб одержати досвід роботи та додаткові гроші для студентів). Згідно з дослідженням IBM із 2020 р. на ринок праці вийде покоління Y (народжені у 1986-2000 рр., покоління міленіалів), яке становитиме приблизно половину робочої сили США [3].

Подібного розвитку можна очікувати і в Україні, коли вже після 2020 р. міленіали справлятимуть значний вплив на ринок праці. Різниця між представниками покоління Y і старшим

поколінням полягає в тому, що перші мають значно вищий рівень цифрової грамотності, тому виникне потенційна велика можливість для бізнесу щодо інвестування в інновації та нові способи роботи з клієнтами завдяки їх цифровим компетентностям.

Разом із тим організувати ефективні соціально-трудові відносини з міленіалами підприємствам важче через їх ціннісно-мотиваційний профіль: вони віддають перевагу гнучкості на роботі, ефективно працюють, підкреслюють баланс між роботою та особистим життям (менш готові витратити час на роботу), але потенційно робота з ними в умовах цифровізації буде ефективнішою завдяки їх компетентності – вони більш творчі, продукують нові ідеї та новації [4].

У сфері освіти та розвитку міленіали віддають перевагу індивідуальному підходу (наставництво та коучинг), що дає змогу формувати власні кар'єрні сценарії. Такі особливості потребують іншого підходу в управлінні, особливо у сфері персоналізації та організації роботи, а тому подекуди ускладнюють працевлаштування молоді, оскільки кадрові процеси більшості компаній націлені на старшого найманого працівника. Порівняно зі старшими учасниками ринку праці, молодь має конкурентну перевагу у вигляді кращого знання технологій (вони знають, як користуватися інтернетом, зазвичай застосовують програми в смартфонах і планшетах), проте навички, необхідні для практичної роботи, часто відсутні. На ринку праці в Україні спостерігається дисбаланс між попитом і пропозицією з точки зору бажаних кваліфікацій і професій, молоде покоління має достатні знання для спільного «цифрового життя», але не має навичок, необхідних для ринку праці, існує дефіцит кваліфікованих молодих фахівців. У зв'язку з цим необхідно: реформувати систему освіти для забезпечення розвитку компетентностей відповідно до вимог ринку праці шляхом не лише запровадження нових «цифрових» дисциплін, але й «оцифрування» традиційних (наприклад, права, медицини, економіки), які мають бути пристосовані до нових цифрових вимог; сприяти змінам в організації роботи в компаніях (включаючи кадрові процеси), щоб відобразити потреби Індустрії 4.0 та специфікації роботи з міленіалами; сприяти працевлаштуванню молоді на рівні держави шляхом створення середовища працевлаштування, де можна буде використовувати гнучкі форми зайнятості; вести діалог

всіх економічних суб'єктів (держави, бізнесу, профспілок) для сприяння працевлаштуванню молоді.

Виходячи з вищезазначеного сприяння продуктивній зайнятості та реформування ринку праці в умовах цифровізації передбачає здійснення активної політики зайнятості, реформування Державної служби зайнятості, зокрема перетворення її на клієнтоорієнтовану сервісну службу з широким спектром послуг, навчання з урахуванням потреб економіки, застосування новітніх технологій і підходів для прискорення повернення безробітних до трудової діяльності, зниження рівня неформальної зайнятості та підвищення рівня доходів громадян. Досягнення даної мети має відбуватися шляхом запровадження інструментів електронного врядування для забезпечення підвищення рівня конкурентоспроможності трудового потенціалу й ефективного державного управління у сфері зайнятості.

Визначення стану, аналіз проблем і бачення потреб розвитку цифровізації у трудовій сфері дозволяють сформулювати пропозиції щодо стратегічних пріоритетів, основних напрямів і програмних заходів, спрямованих на успішне запровадження цифрових трансформацій у сфері праці (табл. 2.2). Їх доцільно використати при внесенні змін та доповнень до чинної Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки, розробленні проєктів державних і регіональних стратегій розвитку України, а також планів дій уряду та відповідних міністерств і відомств.

Таблиця 2.2 – Пріоритетні напрями та заходи щодо правового та організаційно-управлінського забезпечення трансформацій у сфері праці в умовах цифровізації економіки

На- пря́м	Заходи
1	2
	Розроблення пропозицій щодо законодавчого врегулювання цифрових прав громадян у сфері праці
	Розроблення законодавчих пропозицій щодо створення механізмів заохочення подання заявок на винаходи в Україні, трансферу технологій, державної підтримки патентування вітчизняних об'єктів інтелектуальної власності та захисту патентних прав

1	2
Нормативно-правове та організаційно-методичне забезпечення	Визначення та запровадження методології оцінювання впливу цифровізації економіки на сферу праці. Розроблення прогнозів цифрових трансформацій сфери праці та перспективних балансів робочої сили для базових галузей економіки України
	Розроблення правової регламентації щодо запобігання та мінімізації ризиків у сфері праці, пов'язаних із розвитком цифрової економіки
	Удосконалення нормативної бази регулювання соціально-трудових відносин в умовах гнучкої та дистанційної зайнятості
	Розроблення законодавчих пропозицій щодо ідентифікації нових видів нестандартної зайнятості, надання їм правового статусу, формалізація статусу працівника, зайнятого новими видами нестандартної зайнятості
	Розроблення пропозицій щодо врегулювання питань договірних відносин за новими нестандартними видами зайнятості
	Розроблення пропозицій щодо організації соціального захисту зайнятих новими нестандартними видами зайнятості
	Розроблення правової регламентації цифрового кадрового документообігу в організаціях
	Розроблення пропозицій щодо сприяння працевлаштуванню та соціального захисту молоді, яка вперше виходить на ринок праці
Розвиток цифрових компетенцій та навичок громадян	Створення загальнодоступної онлайн-платформи для надання та обміну інформацією про цифрові компетенції і навички з безкоштовним інструментарієм їх самооцінки
	Налагодження співпраці між ВНЗ, державними органами, роботодавцями, іншими стейкхолдерами щодо розроблення та впровадження новітніх освітніх програм (спеціалізацій) відповідно до потреб цифрової економіки
	Розроблення й апробація моделей компетенцій, що забезпечать ефективну взаємодію суспільства, бізнесу, ринку праці та освіти в умовах цифрової економіки
	Моніторинг невідповідності рівня розвитку цифрових компетентностей попиту на працю та прогнозування майбутніх потреб у цифровій компетентності з подальшим оновленням навчальних програм системи освіти
	Розроблення Концепції цифровізації роботи Державної служби зайнятості
	Стимулювання впровадження цифрових технологій для формування цифрових навичок громадян на ринку праці з використанням наскрізних або багатоплатформних онлайн-технологій набуття знань, вмінь і навичок, необхідних для опанування конкретних спеціалізацій та професій

Закінчення табл. 2.2

1	2
	Забезпечення рівного доступу громадян до послуг, інформації та знань у сфері праці та зайнятості, що надаються на основі інформаційно-комунікаційних і цифрових технологій
	Стимулювання бізнесу та громадян до розвитку і поглиблення цифрових компетенцій, споживання й використання більш ефективних, швидких, дешевих та якісних інформаційно-комунікаційних і цифрових технологій у сфері праці
	Розроблення Національної програми навчання загальним і професійним цифровим компетенціям та знанням, розвитку цифрових навичок при підготовці персоналу, здатного працювати з технологіями Індустрії 4.0
	Визначення моделей державно-приватного партнерства з операторами неформальної освіти, підтримка їх регіонального масштабування для розширення можливостей громадян щодо набуття відповідних цифрових навичок, професій
	Розроблення системи класифікацій професій у сфері цифрових технологій з упровадженням прогнозування перспективних цифрових (інноваційних і високотехнологічних) професій
	Оновлення державного класифікатора професій, розроблення та затвердження переліку цифрових професій на основі вимог ринку праці, цифрових трендів тощо, розроблення програми запровадження цифрових професій і спеціальностей в учбових програмах профільних навчальних закладів
	Підготовка законодавчих ініціатив щодо впровадження концепції цифрового робочого місця та стимулювання використання цифрових робочих місць бізнесом і громадянами з метою підвищення ефективності та створення більш сприятливих умов праці
	Сприяння формуванню гнучкої системи первинної професійної підготовки, яка б створювала можливості для застосування студентами гнучких форм зайнятості
	Сприяння впровадженню нових «цифрових» дисциплін, «цифровізації» традиційних дисциплін відповідно до вимог ринку праці

Джерело: Науково-дослідна робота Інституту економіки промисловості НАН України «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій» (номер держреєстрації 0121U111954, 2021 р.).

2.2 Про необхідність подолання перешкод у формуванні та прийнятті національного трудового законодавства України

Протягом тридцяти років незалежності докладалося багато зусиль з боку всіх суб'єктів соціально-трудових відносин щодо прийняття правового документа, який би становив базу національного трудового законодавства. За цей термін народ України та кожен Президент очікували на ухвалення Трудового кодексу. Його розроблення ініціював кожен обраний склад Верховної Ради України, який неодноразово розглядав проекти Трудового кодексу та неодноразово доводив їх до другого читання, але потім законопроект не приймався. Над цими законопроектами плідно працювали фахівці з праці, комітети та депутати Верховної Ради України, профспілки, Міністерство соціальної політики України тощо, а також значний внесок здійснили європейські партнери – вони ініціювали обговорення, ділилися зарубіжним досвідом та орієнтували на європейські правові стандарти, які регулюють відносини у сфері праці та відповідають конвенціям і рекомендаціям МОП.

Ініціатива та активність у 2019 р. новообраного Президента України щодо термінового ухвалення головного документа у трудовому законодавстві була сприйнята схвально зі сподіваннями, що нові органи виконавчої та законодавчої влади візьмуть на себе відповідальність за розроблення та доведення до остаточного прийняття Трудового кодексу. З'явилася надія, що будуть усунені недоліки чинного трудового законодавства України, яке містить численні законодавчі акти, що застаріли, не розкривають змін, які відбуваються у сфері праці, не регулюють соціально-трудових взаємовідносин між сторонами і суб'єктами, а також не створюють умов для сталого розвитку соціально-трудої сфери. Чинне законодавство вичерпало себе, стало негнучким, орієнтоване на інститути-норми та інститути-організації, які формувалися ще за радянських часів. А зміни та доповнення, які обумовлені потребами ринкової економіки та були внесені до трудового законодавства України, стали невдалим симбіозом старих і нових правових положень.

Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України підготувало і подало на розгляд до Верховної

Ради України проєкт Закону України «Про працю», який був внесений Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України і зареєстрований за № 2708 від 28.12.2019 р. Він містив такі позитивні урядові ініціативи: розширення суб'єктів, на яких поширюється регулювання відносин у сфері праці; уможливлення укладення трудового договору в електронному вигляді із застосуванням електронного підпису; збільшення тривалості відпустки та ін.

У пояснювальній записці до проєкту Закону чітко прописано мету його ухвалення: *лібералізація трудового законодавства*. Автори проєкту в це поняття вкладали створення рівних правил гри та балансу інтересів працівників і роботодавців, стимулювання розвитку бізнесу, спрощення «входу-виходу» з трудових відносин, запровадження ефективного механізму захисту від раптової втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи, зниження рівня безробіття тощо.

Зазначені переваги лібералізації трудового законодавства мають місце в розвинутих країнах, де сформувалися та дістали розвитку ринкові відносини. В Україні такої ситуації немає і досягти балансу інтересів роботодавця та працівника на засадах захисту трудових прав працівників й інтересів роботодавця у зростанні ефективності виробництва нереально.

Крім того, в Україні досі не завершені (а в деяких випадках лише плануються) реформи і реальні зрушення щодо формування сприятливого інвестиційного клімату, реальної та справедливої конкуренції, забезпечення гідної заробітної плати тощо. У таких умовах намагання забезпечити підвищення продуктивності праці й активізацію економіки переважно за рахунок лібералізації трудового законодавства та звуження соціальних гарантій працюючим призведе до посиленої експлуатації працівників, подальшого руйнування трудового потенціалу, активізації еміграції. Акцент на першочерговості лібералізації відносин зайнятості є доцільним в умовах екстенсивного типу економічного зростання, неможливого зараз в Україні з огляду на соціально-демографічні тенденції. Тому лібералізації трудового законодавства має передувати комплекс заходів щодо забезпечення інноваційної перебудови економіки та формування системних передумов зростання продуктивності праці для розширення можливостей отримання прибутку не лише шляхом посилення експлуатації працівників.

Лібералізація трудового законодавства має сприяти активізації економічної діяльності. Однак не менш важливим є врахування соціально-економічних і соціально-політичних обставин та наслідків її здійснення. Як зазначає Міжнародна організація праці, заходи соціального захисту не лише підтримують реалізацію прав людини на соціальне забезпечення, але і є економічною та соціальною необхідністю. Науково обґрунтовані системи соціального захисту сприяють скороченню бідності та нерівності, підтримуючи при цьому соціальну єдність і політичну стабільність. Дані вигоди неможливо виконати в умовах повільного подолання національною економікою України наслідків анексії АР Крим і збройного конфлікту на території Донецької та Луганської областей, а також наявних соціально-демографічних викликів, для того щоб уникнути руйнування людського капіталу, посилення темпів зовнішньої трудової міграції та зниження темпів економічного розвитку тощо. Лібералізація трудового законодавства потребує реалізації ліберальної стратегії розвитку країни, забезпечення справедливої економічної конкуренції, захисту прав власності, функціонування ефективної та незалежної судової системи, упровадження гарантій мінімально достатнього доходу (визначення реального рівня прожиткового мінімуму та гарантії його отримання працюючими), а безпосередньо лібералізація має супроводжуватися заходами щодо захисту від безробіття та забезпечення активної політики сприяння зайнятості.

Лібералізація трудового законодавства не повинна призвести до руйнації дієвих механізмів захисту трудових прав і гарантій відповідно до критеріїв гідної праці. Міжнародні дослідження свідчать, що в країнах, де ринкова економіка ще перебуває на стадії формування, економічна лібералізація може пришвидшити цей процес, проте темпи економічних змін мають бути узгоджені зі зміцненням публічних інститутів регулювання ринку праці та трудових відносин.

Передчасність лібералізації трудового законодавства виявляється і в довгострокових наслідках закріплення у свідомості громадян патерналістських традицій, коли держава (та державні підприємства) відігравала провідну роль у соціальному захисті працюючих. Через це більшість працівників не готові захищати свої трудові права й інтереси (особливо в умовах критично низької

довіри до судової гілки влади), при введенні тільки індивідуальних трудових договорів посиляться їх дискримінація. За даними опитування сайту roboota.ua у 2019 р. працівники вважають за краще звільнитися, ніж захищати себе. Згідно з проєктом Закону «Про працю» передбачено створення правових підстав для реального захисту працівників та їх самоорганізації. Тільки за умов об'єднання працівники можуть бути суб'єктом (стороною) у трудових відносинах із роботодавцем. Історично склалося, що формою об'єднання працівників для захисту своїх соціально-трудових прав й інтересів виступають профспілки. Однак у цьому проєкті закону закладено індивідуалізацію соціально-трудових відносин та ігнорування профспілок.

Зміст законопроєкту «Про працю» не був орієнтований на запобігання та мінімізацію ризиків і небезпек, пов'язаних зі зростанням правових колізій, протиріч у трудовому законодавстві, що зрештою позитивно вплинуло б і на рівень захисту трудових та соціально-захисних прав. У законопроєкті не враховано формування правової регламентації положень, пов'язаних із цифровізацією, гідною працею, сталим розвитком тощо, також відсутні положення щодо конкретизації та реалізації трудових прав, обов'язків, відповідальності суб'єктів трудових відносин за умов цифровізації, що спричиняє негативні наслідки саме у трудовій сфері через неупередженість виникнення ризиків втрати роботи, доходу, здоров'я. Особливо гостро ці небезпеки проявляються у платформній економіці. Цифровізація економіки передбачає посилення ролі держави та громадянського суспільства в цих процесах. При реалізації законопроєкту мало б місце послаблення ролі держави в регулюванні трудових процесів, а громадянського суспільства (профспілок) – як суб'єкта управління.

Наукова та освітня спільнота разом з об'єднаннями профспілок і роботодавців не залишилися байдужими. Їх зусилля та прагнення були спрямовані на те, щоб не допустити у трудовому законодавстві України правових положень, які б ущемляли трудові та соціально-захисні права працюючих. Учені, які представляють наукові школи з економіки праці та соціально-трудових відносин, терміново зібралися на круглий стіл «Реформування трудового законодавства в Україні: нові виклики і можливості» 29 січня 2020 р.

У процесі обговорення проекту Закону України «Про працю» (№ 2708 від 28.12.2019 р.) було констатовано позитивні сторони його змісту, а саме: розширення кола суб'єктів регулювання відносин у сфері праці, можливість укладання трудового договору в електронній формі та застосування електронного підпису, збільшення тривалості відпустки тощо. Разом із тим було визначено й обґрунтовано незгоду з принципами і положеннями, які були взято за основу законопроекту. Це неузгодженість із конституційними засадами, а саме: порушення ст. 22, 64 Конституції України, основоположних Конвенцій МОП про фундаментальні трудові права, ратифікованих Україною, таких як Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930 р.), Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.), Конвенція № 98 про застосування права на організацію та ведення колективних переговорів (1949 р.), Конвенція № 105 про скасування примусової праці (1957 р.) та ін. Згідно із законопроектом послаблюється роль соціального діалогу та договірного регулювання колективних трудових відносин, а також не виправдано скасовуються чинні законодавчі акти у сфері праці через незакріплення відповідних положень.

Пропозиції круглого столу полягають у такому:

повернення кодифікаційної форми проекту законодавчого акта про працю;

дотримання норм ст. 22, 64 Конституції України щодо недопущення звуження змісту й обсягів мінімальних гарантій і наявних прав працівників, забезпечення пріоритету захисту працівника у трудових відносинах;

дотримання норм ратифікованих Україною конвенцій МОП та інших міжнародних договорів у сфері праці та соціального захисту працівників;

направлення доопрацьованого законопроекту про працю до Міжнародної організації праці та внесення його до Верховної Ради України після отримання й урахування висновків експертів МОП.

Резолюція круглого столу «Реформування трудового законодавства в Україні: нові виклики і можливості» була одностайно прийнята його учасниками 29 січня 2020 р. і широко розповсюд-

жена серед органів виконавчої та законодавчої влади, які причетні до розроблення законопроекту та відповідальні за якість і дієвість законів України відповідно до потреб розвитку суспільства та внутрішніх і зовнішніх правових вимог.

Дана резолюція мала значний резонанс, і представництво Фонду ім. Ф. Еберта зібрало з усієї України юристів й економістів для прийняття рішення про подальшу долю законопроекту «Про працю». У той же час у Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів під керівництвом Г. Третякової тривала робота над законопроектом із дискусіями. Завдяки зусиллям громадянського суспільства, яке представили лідери профспілок і роботодавців, наукової спільноти, а також фахівців МОП, європейських профспілок та всіх небайдужих було досягнуто згоду зняти цей законопроект із розгляду у Верховній Раді України. Усі конструктивні напрацювання щодо формування окремого закону «Про працю» (Трудового кодексу) залишилися незадіяними. Щоб вийти з цієї складної ситуації та забезпечити лібералізацію трудового законодавства не через неможливість його реалізації, а шляхом досягнення економічної ефективності всупереч соціальній справедливості, органи виконавчої влади стали оновлювати та конструювати трудове законодавство через внесення змін і доповнень до чинного Кодексу законів про працю. Так, за законодавчою ініціативою Кабінету Міністрів України до Верховної Ради України було подано два законопроекти: проект Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» від 09.02.2021 р. № 5054, проект Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин» від 25.02.2021 р. № 5054-1. Ініціатором їх розроблення є Кабінет Міністрів України та голова Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. Проекти законів наразі опрацьовуються в Комітетах Верховної Ради України, тому аналіз їх змісту є можливим після завершення опрацювання та висунення на громадське обговорення.

2.3 Інституційна непорядкованість державного управління соціально-трудою сферою в національній економіці в умовах цифровізації

Однією з умов забезпечення гідної праці як однієї з восьми Цілей сталого розвитку України на період до 2030 р. [5], є ефективне державне управління в умовах цифровізації (або в умовах активного запровадження електронного урядування / урядування і надання державних послуг у режимі онлайн / «держави в смартфоні»).

Електронне урядування – форма організації державного управління, яка сприяє підвищенню ефективності, відкритості та прозорості діяльності органів державної влади й органів місцевого самоврядування з використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій для формування нового типу держави, орієнтованої на задоволення потреб громадян [6]. Електронне урядування запроваджується на базі Закону України «Про Національну програму інформатизації» від 04.02.1998 р. 74/98-ВР [7] та на засадах реалізації органами виконавчої влади принципів державної політики цифрового розвитку, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 30.01.2019 р. № 56 [8].

У рамках реалізації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [9], Україна має забезпечити комплексний розвиток електронного урядування відповідно до європейських вимог. Також запровадження електронного урядування є базовою передумовою для розбудови в Україні ефективної цифрової економіки і цифрового ринку та його подальшої інтеграції до єдиного цифрового ринку ЄС (Digital Single Market Strategy for Europe).

Отже, завдяки запровадженню електронного урядування наразі здійснюється модернізація державного управління за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема у сфері забезпечення гідної праці.

За результатами експертного опитування, проведеного в рамках науково-дослідної роботи Інституту економіки промисловості НАН України «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій» (2021 р.), оцінено основні

причини недосконалості державного управління щодо забезпечення гідної якості трудового життя в умовах цифровізації. Найбільш вагомими є: нездатність та ненаціленість організаційно-управлінської системи держави прогнозувати зміни під впливом цифровізації у сфері праці та виробництва, попереджувати загрози масового безробіття, зростання соціальної нерівності тощо (63,6%); відсутність у державній політиці стратегій збереження та розвитку трудового потенціалу країни, незбалансованість цифрового та трудового розвитку (59,1%); слабка дієвість судової системи захисту трудових прав (43,6%); низький рівень розробленості та обмеженість положень у національних концепціях, стратегіях програмах щодо реалізації потреб для забезпечення гідної праці (40,9%); безвідповідальність виконавчої влади щодо реалізації положень нормативно-правових документів і законів (39,1%); незбалансованість потреб забезпечення цифрової моделі розвитку економіки з потребами розвитку трудової сфери та гідної якості трудового життя (39,1%); обмеженість прав, повноважень, компетенцій, обов'язків і відповідальності за стан трудової сфери Мінекономрозвитку України, неготовність до подолання небезпек у сфері праці за умов цифровізації економіки (38,2%); слабка роль і неадаптованість інспекції праці до роботи в умовах цифровізації (30,9%); відсутність показників трудового та цифрового розвитку при оцінюванні результатів діяльності органів виконавчої влади (24,5%).

Для визначення основних причин недосконалості державного управління щодо забезпечення розвитку трудової сфери та високої якості трудового життя в умовах цифровізації необхідно розкрити змістовну наповненість і сутність понять «державне управління» та «державна політика».

Державне управління – це самостійний вид державної діяльності, який має підзаконний, виконавчо-розпорядчий характер, органів (посадових осіб) щодо практичної реалізації функцій і завдань держави у процесі регулювання економічної, соціально-культурної та адміністративно-політичної сфер. Сутність державного управління проявляється в його необхідності, суспільній обумовленості та цільовій спрямованості.

Необхідність державного управління впливає з потреби в реалізації політики держави, спрямованої на ефективне викорис-

тання природних, трудових, матеріальних, інформаційних ресурсів, гарантію прав і свобод людини. Потреба у громадському державному управлінні обумовлена тим, що його цілі та зміст залежать, з одного боку, від стану і структури керованості громадського суспільства, а з іншого – від місця і ролі держави в суспільстві, а також від взаємовідносин та характеру діяльності окремих державних органів. Цільова спрямованість державного управління означає необхідність досягнення максимальних результатів при мінімальному використанні матеріальних, трудових, фінансових та інших засобів [10].

Давньогрецьке «politike» означає мистецтво управління державою. Державна політика і державне управління – це два взаємопов'язаних соціальних феномени, які є видами діяльності людини щодо цілеспрямованої зміни навколишнього світу і перетворення його в інтересах людей [11]. Учені дуже лапідарно, але чітко охарактеризували дихотомію «політика-управління»: державне управління – цілеспрямований організований вплив держави та її інститутів на сфери державного життя для їх зміни відповідно до цілей державної політики (Ю. Тихомиров); політику і державне управління помилково розділяти (С. Фрідріх); політика ставить завдання перед управлінням (В. Вільсон) [11]. Отже, дихотомія «політика-управління» в бюрократичній системі є чутливою. Якщо ознакою державного управління буде бюрократія, корупція тощо, то державна політика вже не характеризуватиметься соціальною спрямованістю.

МОП як провідна світова правозахисна інституція, що ініціювала та активно впроваджує ідею гідної праці та всіляко підтримує втілення концепції якості трудового життя (ПРООН), у своїх документах завжди спрямовує уряди країн-членів на вдосконалення національної політики під впливом визначених сучасних концепцій.

У Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації наголошено на таких компонентах гідної праці: 1) основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятість та умови праці; 3) соціальний захист, що включає соціальне забезпечення та соціальний захист працівників; 4) соціальний діалог, що зумовлює

необхідність прийняття національної або регіональної стратегії гідної праці [12].

Проте сучасний стан соціально-економічного розвитку України в умовах запровадження електронного урядування є нижче середнього рівня Європи, Близького Сходу та Центральної Азії за загальновизнаними міжнародними індексами людського розвитку та якості життя. Так, за індексом людського розвитку в щорічному звіті ПРООН за 2020 р. серед 189 країн Україна посіла 74 місце. Одним з основних індикаторів цього індексу, що характеризує стан заможності чи бідності країни, рівень соціального захисту працюючих, пенсіонерів, безробітних тощо, є валовий національний дохід на душу населення, тобто ВВП. У 2020 р. ВВП України становив лише 13,26 дол. США на одну особу, у Ліхтенштейні – 131,03, Катарі – 92,41, Сінгапурі – 88,15 дол. [13]. У 2021 р. за індексом якості життя (Міжнародного соціологічного проєкту Numbeo) серед 83 країн світу Україна посіла 59 місце, Швейцарія – 1, Нова Зеландія – 9, Оман – 24 місце та ін. Важливим індикатором цього індексу, який також загалом характеризує стан заможності або бідності країни та рівень соціального захисту її громадян, є купівельна спроможність населення. В Україні цей індикатор дорівнює 107,8, у Швейцарії – 188,36, у Новій Зеландії – 173,60, в Омані – 168,82 [14].

Отже, за результатами експертного опитування, проведеного науковцями Інституту економіки промисловості НАН України, встановлено саме нездатність та ненаціленість організаційно-управлінської системи держави прогнозувати зміни під впливом цифровізації у сфері праці та виробництва, попереджувати загрози масового безробіття, зростання соціальної нерівності тощо. Це є найбільш вагомою причиною недосконалості державного управління щодо забезпечення розвитку трудової сфери та гідної якості трудового життя в умовах цифровізації.

Другою вагомою причиною недосконалості державного управління щодо забезпечення гідної якості трудового життя в умовах цифровізації згідно з результатами експертного опитування визначено відсутність у державній політиці стратегій збереження та розвитку трудового потенціалу країни, незбалансованість цифрового та трудового розвитку.

Недосконалість державного управління щодо розвитку соціально-трудової сфери в умовах цифровізації викликана слабкою дієвістю судової системи захисту трудових прав; низьким рівнем розробленості та обмеженості положень у національних концепціях, стратегіях програмах щодо реалізації потреб досягнення гідної праці; безвідповідальністю виконавчої влади щодо реалізації положень нормативно-правових документів і законів. Ці причини пов'язані з недосконалістю трудового законодавства, у якому не змінено глобальних цілей і завдань та яке не орієнтоване на концепцію гідної праці та якості трудового життя.

Інші причини недосконалості державного управління щодо забезпечення гідної якості трудового життя в умовах цифровізації полягають у такому: незбалансованість потреб забезпечення цифрової моделі розвитку економіки з потребами розвитку трудової сфери та гідної якості трудового життя, обмеженість прав, повноважень, компетенцій, обов'язків і відповідальності за стан трудової сфери Міністерства економіки України, неготовність до подолання небезпек у сфері праці за умов цифровізації економіки. Міністерство економіки України на сьогодні не має ні офіційних статистичних даних, ні прогнозу про те, яким чином цифрова модель розвитку буде впливати на трудову сферу, які виклики і загрози очікують на державу у коротко- і довгостроковій перспективі, а також не розроблено план дій, спрямований на мінімізацію цих викликів і загроз.

Менш вагомими, але актуальними, на думку експертів, є причини недосконалості державного управління через слабку роль і неадаптованість інспекції праці до роботи в умовах цифровізації та відсутність показників трудового та цифрового розвитку при оцінюванні результатів діяльності органів виконавчої влади. Ці причини визначають недієвість державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, відсутність методик оцінювання системи KPI (Key Performance Indicator) відповідних органів виконавчої влади, яку необхідно було б пов'язувати з моніторингом забезпечення норм і стандартів гідної праці в Україні.

У вільних відповідях експерти висловлюють свої думки, які визначили їх волевиявлення та свободу вибору причин недосконалості державного управління трудовою сферою. Це незацікавленість державних діячів у розвитку власної держави,

зосередженість на власних інтересах, низький рівень моральності та соціальної відповідальності, відсутність у сучасній освіті цільового орієнтиру та стратегії, практичних заходів щодо формування морально та соціально відповідальної особистості. Дані причини пов'язані з кризою гідної праці, зниженням рівня трудових цінностей, що потребують розроблення та ухвалення дієвого проєкту Національної стратегії гідної праці, метою якого має стати повернення поваги до трудової честі, гідності працюючих, ділової репутації, а також цінності праці та працівника.

2.4 Оцінка основних причин порушення трудових прав зайнятих на цифрових трудових платформах

Сфера зайнятості на цифрових платформах і швидкість її розповсюдження є надвисокою на глобальному ринку праці. Неформальна гіг-економіка стає дуже проблематичною в питаннях правової регламентації як на національному рівні, так і на міжнародному. Цифрові платформи як головний атрибут гіг-економіки уникають не лише оподаткування, позбавляючи державну скарбницю численних доходів, але, що найважливіше, забезпечення працівників належними трудовими правами. Матеріалізація гнучкого робочого графіку, незалежності та самостійності, обіцяна гіг-економікою, зазнала поразки. Працюючи на цифрових платформах, пересічний гіг-працівник отримує все, крім обіцяної «свободи». Від цієї роботи залежать засоби до існування мільйонів працюючих. Чимало людей, незважаючи на надмірну тривалість робочого часу за поганих умов праці, все ще намагаються заробити гідну її оплату і позбавлені соціального захисту. У спеціальній літературі як економічного, так і юридичного характеру зазначається про необхідність легалізації зайнятості на цифрових платформах і важливість забезпечення гідних умов праці та соціального захисту працівників цифрової економіки [15-17].

Міжнародна організація праці як потужна світова правозахисна інституція також привертає увагу світової спільноти, урядів країн до цієї проблематики. У доповіді МОП «Зайнятість через цифрові платформи в Україні» 2018 р., підготовленої на основі кількісного та якісного дослідження працівників цифрових платформ,

наголошено, що «основна причина, через яку люди працюють на платформах, – це бажання отримати додатковий заробіток. Інші причини включають бажання працювати з дому, більший заробіток порівняно з офлайном і проблеми з пошуком роботи в інших сферах» [18].

У положеннях Декларації століття Міжнародної організації праці щодо майбутнього сфери праці 2019 р. [19] визначається необхідність просування переходу від неформальної до формальної економіки, а також регламентації політики та заходів для реагування на виклики та можливості сфери праці, пов'язані з цифровою трансформацією, включаючи роботу на платформах. Важливим є положення Декларації про необхідність розроблення міжнародної системи регулювання праці на цифрових платформах із визначенням мінімальних прав і заходів захисту для працівників, обов'язків платформ та їхніх користувачів. Зауважується, що політика регулювання роботи на цифрових платформах має стати невід'ємною частиною загальної політики зайнятості та спільно узгоджуватися зі стратегією країни щодо навичок і освіти, соціального захисту, подолання бідності.

У Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки наголошено, що в Україні існують усі умови для здійснення так званого цифрового стрибка та переходу на вищий технологічний рівень розвитку [20]. Однією з таких умов є наявність професійних кадрів, однак у цьому документі немає жодного положення, яке б стосувалося їхнього правового та соціального захисту.

За результатами проведеного науковцями Інституту економіки промисловості НАН України експертного опитування щодо оцінки якості трудового життя України оцінено основні причини порушення трудових прав зайнятих на цифрових платформах (табл. 2.3).

Найбільш вагомими стали такі причини: правова невизначеність статусу платформних працівників, нерегламентованість їхніх прав (80,0%); відсутність механізму затребування відповідальності роботодавця і працівника (57,3%); невіплата зарплати за надані працівником послуги через невиконання домовленостей з боку роботодавця (46,4%); нерозвиненість комунікацій роботодавця з працівником (42,7%); недостатня ефективність інформацій-

но-комунікативних сервісів, що надає платформа (42,7%); неконкретизованість завдань, що ставляться перед працівником (ненадання технічного завдання) (29,1%); помилки та порушення протоколу роботи (угоди, контракту) самим працівником (29,1%); значні проблеми в комунікаціях виконавця (працівника) з клієнтом (18,2%).

Таблиця 2.3 – Оцінка основних причин порушення трудових прав зайнятих на цифрових платформах

Якими є, на Вашу думку, основні причини порушення трудових прав зайнятих на цифрових платформах? (не більше 5 відповідей)	%	Ранг
Правова невизначеність статусу платформних працівників, нерегламентованість їхніх прав	80,0	1
Відсутність механізму затребування відповідальності роботодавця і працівника	57,3	2
Невиплата зарплати за надані працівником послуги через невиконання домовленостей з боку роботодавця	46,4	3
Нерозвиненість комунікацій роботодавця з працівником	42,7	4
Недостатня ефективність інформаційно-комунікативних сервісів, що надає платформа	42,7	4
Неконкретизованість завдань, що ставляться перед працівником (ненадання технічного завдання)	29,1	5
Помилки та порушення протоколу роботи (угоди, контракту) самим працівником	29,1	5
Значні проблеми в комунікаціях виконавця (працівника) з клієнтом	18,2	6

Правова невизначеність статусу платформних працівників, нерегламентованість їхніх прав визнана фаховими експертами як найважливіша та найвагоміша причина, а всі інші так чи інакше впливають із неї. Слід зазначити, що Планом заходів щодо реалізації Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р) передбачено розроблення переліку цифрових прав громадян відповідно до зобов'язань України у

сфері європейської інтеграції та інших міжнародних зобов'язань, що впливають з участі України в діяльності міжнародних організацій, членом яких є Україна, та подання пропозицій щодо їх упровадження. Можна прогнозувати, що такий перелік міститиме і трудові права громадян, які працюють на цифрових платформах.

Наразі триває активний дослідницький пошук рішень розв'язання проблем, визначених при аналізі сучасних наукових розробок, тенденцій розвитку міжнародних, європейських і національних стандартів (приписів) у цій сфері.

Автори наукових публікацій прогнозують різні варіанти врегулювання роботи на цифрових платформах, а саме:

- створення нової категорії працівників інтернет-платформ, включення її до сфери регулювання трудового законодавства та формування для неї специфічних норм права з урахуванням характеру праці;

- створення спеціального нормативно-правового регулювання працівників інтернет-платформ щодо їх виключення зі сфери дії трудового права, але з наданням певного рівня правового захисту;

- надання можливості інтернет-платформам розробляти власні правила використання найманої праці на засадах цивільного законодавства [21].

Сьогодні в Україні вже є досвід, коли на законодавчому рівні в ІТ-сфері дозволено існувати всім цим варіантам врегулювання роботи одночасно, з урахуванням нещодавно ухваленого Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 р. № 1667-IX [22]. Однак від цього виграють лише ІТ-компанії, які тепер можуть на законних підставах не забезпечувати ІТ-фахівцям усього спектру трудових гарантій.

На практиці в Україні цифрові платформи у сфері доставки їжі, пасажирських перевезень тощо здебільшого прямо позиціонують себе як посередники між попитом і пропозицією праці та розробляють власні правила використання найманої праці на основі законодавства. Це причиняє протестні акції гіг-працівників, коли вони домовляються між собою в соцмережах і вимикають одночасно свої мобільні застосунки, що призводить до збитків цифрової платформи. Лише тоді цифрові платформи вимушені йти на поступки для певного поліпшення умов праці осіб, які на них

працюють. Саме в цьому проявляється відсутність механізму за-
требування відповідальності роботодавця і працівника, невивплата
зарплати за надані працівником послуги через невиконання домо-
вленостей з боку роботодавця, нерозвиненість комунікацій робо-
тодавця з працівником.

Крім вищезазначених найбільш вагомих причин порушення
трудових прав зайнятих на цифрових трудових платформах, слід
відзначити ще такі: недостатня ефективність інформаційно-кому-
нікативних сервісів, що надає платформа; неконкретизованість за-
вдань, які ставляться перед працівником (не надання технічного
завдання); помилки та порушення протоколу роботи (угоди, конт-
ракту) самим працівником; значні проблеми в комунікаціях вико-
навця (працівника) з клієнтом. У сукупності їх можна віднести до
причин організаційно-управлінського та організаційно-технічного
характеру. Їх регламентацію запропоновано у проєкті Директиви
про працівників цифрових платформ, презентованої представни-
цею лівої фракції Європарламенту Л. Шаїбі. У ст. 4 проєкту цієї
Директиви передбачено положення про те, що саме платформи ві-
дповідають за те, щоб зробити роботу своїх алгоритмів зрозумі-
лою для працівників та їх представників. Платформи мають указу-
вати основні параметри, які є найбільш важливими для визначення
розподілу команд і пропозицій роботи, місць роботи, оцінки вико-
наної роботи, домовленостей щодо часу очікування та визначення
винагороди шляхом надання опису, який є легко та публічно дос-
тупним, викладеним зрозумілою мовою. Платформи повинні регу-
лярно оновлювати цей опис.

Для успішного просування в євроінтеграційних процесах у
вітчизняному законодавстві необхідно використовувати сучасну
термінологію цифрової сфери відповідно до європейських прак-
тик, де вона вже є більш усталеною. Це також передбачено Планом
заходів щодо реалізації Концепції розвитку цифрової економіки та
суспільства України на 2018-2020 роки (Розпорядження Кабінету
Міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р).

Окремі експерти у вільних відповідях серед інших причин,
які порушують трудові права зайнятих на цифрових платформах,
зазначили геймізацію праці, несприйняття суспільством такого
роду зайнятості як «серйозної роботи», відсутність законодавства
та механізму, що дозволяє сплачувати податки.

Наведені причини обумовлюють порушення трудових прав й інтересів працюючих. Термін іншомовного походження в гіг-економіці «геймізація» («гейміфікація») означає залучення працюючого до виконання завдань за винагороду (бали, заохочення). Гейміфікація в гіг-економіці породжує конкуренцію серед кур'єрів, що нерідко спричиняє їх виснажливість, оскільки використовуються природні людські інстинкти виживання. Несприйняття ж суспільством такого роду зайнятості як «серйозної роботи» ще раз підтверджує прекарний характер цієї праці. Відсутність законодавства та механізму, який би дозволяв сплачувати податки до державного бюджету, єдиний страховий внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування зайнятих на цифрових платформах осіб призводить до того, що цифрові платформи без великих зусиль отримують надприбутки. Таким чином, у суспільства і держави справедливо сформувався запит на прийняття нових норм у податковому і соціально-захисному законодавстві задля вирішення вказаної проблематики.

Література до розділу 2

1. Деякі питання цифрового розвитку: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.01.2019 р. № 56. *Офіційний вісник України*. 2019. 15 лютого. № 13. С. 102. Ст. 473.
2. Питання Міністерства цифрових трансформацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.09.2019 р. № 856. *Офіційний вісник України*. 2019. 18 жовтня. № 80. С. 7. Ст. 2736.
3. Myths, Exaggerations and Uncomfortable Truths. *IBM*. 2015. URL: <https://www935.ibm.com/services/us/gbs/thoughtleadership/millennialworkplace/>
4. Дослідження Kaspersky Lab. 2017. URL: <https://www.kpcgroup.cz/inside/rubriky/archiv-observer/vyzkumy-a-studie/>
5. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/8pUUFXV>
6. Розвиток електронного урядування та електронної демократії в Україні. Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. 05.08.2019. URL: <https://cutt.ly/FTXeb2F>

7. Про Національну програму інформатизації: Закон України від 04.02.1998 р. № 74/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 27-28. Ст. 181.

8. Деякі питання цифрового розвитку: постанова Кабінету Міністрів України від 30.01.2019 р. № 56. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/56-2019-%D0%BF#n18>

9. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-18. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.

10. Стеценко С.Г. Адміністративне право України: навч. посібник. Київ: Атіка, 2008. 624 с.

11. Колісниченко Н. Політика і державне управління як соціальні феномени. *Державне управління та місцеве самоврядування*: зб. наук. праць. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2012. Вип. 1 (12). URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_01\(12\)/12knmusf.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2012/2012_01(12)/12knmusf.pdf)

12. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10.06.2008 г. *Труд за рубежом*. 2008. № 4. С. 142-156.

13. The 2020 Human Development Report. *UNDP*. URL: <http://hdr.undp.org/en/content/latest-human-development-index-ranking>

14. Cost of Living Index by Country 2021 Mid-Year. *Numbeo*. URL: https://www.numbeo.com/cost-of-living/rankings_by_country.jsp

15. Шаїбі Л. Пропозиція щодо законодавчого закріплення прав платформних працівників. *Офіційний вебпортал Федерації професійних спілок України*. URL: <https://fpsu.org.ua/materialy/19346-propozitsiya-shchodo-zakonodavchogo-zakriplennya-pravplatformenikh-pratsivnikiv.html>

16. Petrova I., Balyka O., Kachan H. Digital economy and digital employment appearance. *Social and labour relations: theory and practice*. 2020. № 10 (2). P. 10-20.

17. Хандій О.О. Зміни на ринку праці в ІТ-сфері в умовах цифровізації економіки. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації*: матеріали Міжнародної науково-

практичної інтернет-конференції (м. Переяслав-Хмельницький, 28 лютого 2019 р.). 2019. Вип. 45. С. 70-73.

18. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. *Міжнародна організація праці*. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf

19. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. URL: <https://bit.ly/3eo5rq1>

20. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#n250>

21. Сахарук І.С. Перспективи правового регулювання трудової діяльності працівників цифрових платформ. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 6. Т. 2. С. 72-79.

22. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 р. № 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>

РОЗДІЛ 3. УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ НА ЗАСАДАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

3.1 Концептуальні засади управління соціально-трудовою сферою в умовах цифровізації економіки відповідно до базових принципів сталого розвитку та гідної праці

Поняття «сталий розвиток» щодо соціально-трудової сфери насамперед асоціюється з концепцією гідної праці. Згідно з Національною доповіддю «Цілі сталого розвитку: Україна» безпечна праця та отримувана за неї гідна заробітна плата мають задовольнити потреби людини в досягненні належних показників якості життя, добробуту та благополуччя [1]. Згідно з визначенням МОП профіль гідної праці містить одинадцять тематичних сфер, що охоплюють широке коло питань щодо можливостей зайнятості, умов праці, її вартості та тривалості, соціального захисту й соціального діалогу. Програма гідної праці для України на 2020-2024 рр. визначає три пріоритети, а саме:

- поліпшений соціальний діалог, що в кінцевому результаті передбачає здійснення реформи Національної та територіальних соціально-економічних рад як ефективних платформ для діалогу, становлення сильних соціальних партнерів, поліпшення колективних переговорів на галузевому рівні;

- інклюзивна та продуктивна зайнятість. Реалізація цього пріоритету пов'язана з наданням сучасних й ефективних послуг службами зайнятості, скороченням невідповідності кваліфікації потребам ринку праці серед молоді, а також удосконаленням навичок підприємництва;

- поліпшені умови праці та соціальний захист із кінцевими результатами у формі кращого захисту, рівня та рівності заробітної плати, ширшого охоплення та сталості соціального захисту, подолання насильства і домагань на робочому місці [2].

У рамках дослідження проблеми управління соціально-трудовою сферою доцільно використати категоріальну конструкцію «сталий розвиток соціально-трудової сфери в умовах цифровізації», під яким розуміються процеси розширення можливостей

інклюзивної та продуктивної зайнятості населення відповідно до ключових принципів профіля гідної праці в результаті становлення цифрової економіки та широкого використання цифрових технологій в усіх сферах життєдіяльності. Тобто, виходячи з концепції сталого розвитку та гідної праці як однієї з цілей сталого розвитку, цифровізація має розширювати можливості щодо зайнятості, забезпечувати достатню заробітну плату, гарантувати дотримання стандартів тривалості робочого часу, безпеки праці, рівності можливостей тощо. Сталий розвиток соціально-трудової сфери може бути керованим процесом. Керованим у тому розумінні, що система управління соціально-трудовою сферою за допомогою адекватного інструментарію може, по-перше, сприяти використанню нових можливостей зайнятості, які пов'язані з цифровізацією, по-друге, запобігати чи мінімізувати ризики, обумовлені цифровізацією.

У даному контексті одна з методологічних проблем полягає в дослідженні впливу цифровізації як відособлено, так і в синергії з іншими глобальними процесами (підрозділ 1.2). Очевидною є наявність прямого впливу на динаміку кількості робочих місць (зникнення одних і поява інших), але існує й опосередкований, наприклад, через зміни в умовах швидкого поширення інформаційно-комунікаційних технологій індивідуальних і групових поведінкових шаблонів, які визначають сучасні моделі поведінки економічно активного населення на ринку праці, особливо молодого покоління. Такий аналіз є основою для систематизації впливів цифровізації, а звідси – визначення вимог до системи управління соціально-трудовою сферою.

Фактично процеси цифровізації впливають чи можуть вплинути на всі складові профіля гідної праці, особливо на:

можливості щодо зайнятості – як зазначено вище, завдяки технологічним досягненням (штучному інтелекту, автоматизації та робототехніці) створюватимуться нові робочі місця, однак значний відсоток зайнятих може втратити роботу через невідповідність їхніх навичок вимогам нових робочих місць;

стандарты гідної праці – зміна моделей зайнятості вплине на характер і якість трудових відносин та найму. Одним із проявів цифровізації є поява та швидкий розвиток роботи онлайн / на цифрових платформах із новими підходами до організації праці: стандартне робоче місце замінюється працею за вимогою (labour on

demand), а цифрові платформи визначають, хто, де, як і коли виконуватиме роботу. Розвиток платформної економіки несе в собі і великий потенціал користі для суспільства, і високі ризики. Робота платформ ставить під сумнів існуючі нормативно-правові та інституційні основи і викликає стурбованість із приводу зайнятості працівників платформи, її відповідності критеріям гідної праці. Так відбувається через те, що більшість цифрових платформ не просто визначають працівників як незалежних підрядників у своїх договорах про умови використання і таким чином обмежують можливість державного регулювання, а ще формують власні правила конкретної платформи, яких повинні дотримуватися працівники і клієнти. Крім того, зазвичай вони можуть вільно змінювати ці правила в односторонньому порядку в будь-який момент. Таким чином, відбувається зрушення від державного до приватного регулювання, і це має поки що не досліджені наслідки для загального добробуту працівників [3];

рівні трудові можливості поколінь – цифровізація відбувається в умовах демографічного старіння населення, тобто збільшення частки людей похилого віку в загальній чисельності населення. Особи старшого віку менш схильні до засвоєння нових цифрових навичок. Найбільш вагомим ризиком є скорочення можливостей для зайнятості осіб віком понад 60 років. Зниження доступності роботи для даного вікового контингенту населення призводить до значних фактичних втрат потенціалу робочої сили, зростання суспільних витрат на забезпечення соціальних гарантій;

можливості поєднання трудового та особистого життя – цифровізація розширює можливості поєднання трудового, сімейного й особистого життя, водночас вона змінює соціальні моделі поведінки населення, особливо молодого покоління, що несе виклики для економіки та роботодавців.

У міжнародних стратегічних і програмних документах, які стосуються сталого розвитку та питань гідної праці, немає рекомендацій щодо оптимальної системи управління соціально-трудовою сферою в умовах вищенаведених викликів. Причина цього є очевидною: різні країни мають різні моделі соціально-економічного розвитку, традиції та інституціональну структуру суспільства.

У Програмі гідної праці для України на 2020-2024 рр. акцентовано увагу на декількох аспектах. По-перше, це реформа трудового законодавства та створення належного нормативно-пра-

вового забезпечення для управління соціально-трудовою сферою. Ініціативи, запропоновані урядом останнім часом, мали на меті лібералізацію трудового законодавства для досягнення більшої гнучкості для роботодавців при прийомі на роботу та звільненні працівників. Чинне трудове законодавство не дає змоги повною мірою використати можливості цифрових технологій (наприклад, дистанційна зайнятість у національному законодавстві з'явилася лише в березні 2020 р.). Як наслідок, суттєва частина трудових відносин перебувають у тіні, що, за оцінками Мінекономіки, не дозволяє поширити гарантії, передбачені трудовим законодавством, на понад 3,2 млн працівників, а також є стримуючим чинником для розвитку інноваційних галузей економіки та не дозволяє використовувати повною мірою сильні сторони країни (високий рівень освіченості населення та відносно високий індекс людського розвитку) [1].

Трудове законодавство потребує модернізації, проте існує високий ризик того, що запропоновані реформи не забезпечать належного балансу вимог щодо більшої гнучкості, захисту праці та соціального забезпечення працівників у вразливому становищі [2]. Оскільки нестандартна зайнятість, яка швидко поширюється в умовах цифровізації, апіорі є більш соціально нестабільною та вразливою, трудове законодавство має гарантувати особам, зайнятим на таких умовах, відповідні права, аналогічні (але, вочевидь, не тотожні) правам працівників, зайнятим за стандартними трудовими договорами.

По-друге, поточні дискусії навколо модернізації трудового законодавства виявили гостру потребу у проведенні консультацій із соціальними партнерами на базі ефективних платформ для соціального діалогу (СД). Ефективність СД в Україні є обмеженою. Національний інститут соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада – НТСЕР) з початку 2018 р. повноцінно не працює. Національна та територіальні соціально-економічні ради не виконують своєї консультативно-дорадчої функції щодо питань праці, соціальних й економічних питань. Слабка прихильність до СД з боку певних представників влади, обмежена інституційна підтримка та недостатня технічна спроможність інституцій проводити якісні консультації зі складних економічних та соціальних питань негативно позначаються на впливі та довірі до СД та його учасників на національному і місцевому рівнях. У

цілому потенціал НТСЕР і територіальних рад щодо сприяння досягненню консенсусу стосовно шляхів вирішення ключових економічних та соціальних проблем використовується недостатньо [2, с. 15].

Таким чином, система управління соціально-трудовою сферою в умовах цифровізації економіки в ідеалі має являти собою комплекс заходів і дій правового, адміністративно-організаційного, інформаційного характеру на міжнародному, національному та локальному рівнях, які визначені на основі достовірної інформації та аналітичних висновків, узгоджені між соціальними партнерами та спрямовані на протидію ризикам цифровізації, а також максимальне використання пов'язаних із нею шансів для забезпечення сталого функціонування та розвитку соціально-трудових відносин і ринку праці з урахуванням вимог концепції гідної праці.

Так, пріоритетами на міжнародному рівні є:

коригування міжнародних договорів (угод) відповідно до нових глобальних викликів;

об'єднання зусиль для досягнення Цілей сталого розвитку, зокрема Цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання»;

залучення до діяльності європейських платформ, налагодження координації з інститутами регулювання ринку праці ЄС, використання їхніх кращих методик і практик оцінки ситуації та ризиків на ринку праці, пов'язаних із процесами цифровізації економіки;

активізація роботи з укладання міжнародних угод про взаємне працевлаштування громадян, співробітництво у сфері трудової міграції, соціального захисту і пенсійного забезпечення [4].

Поглиблення взаємодії з міжнародними інституціями розширить можливості імплементації в Україні кращих методик і практик регулювання ринку праці, наприклад, нової Міжнародної класифікації статусів у зайнятості (ICSE-18), моніторингу ринку праці (Employment Performance Monitor), започаткованого об'єднаною групою профільних комітетів Європейської Ради – комітетів з питань зайнятості, соціальної політики, охорони здоров'я та у справах споживачів (EPSCO) тощо.

Так, глобальна тенденція відходу в цифровій економіці від практики стандартної моделі зайнятості, коли працівник виконує оплачувану роботу в рамках трудових відносин з одним

конкретним роботодавцем, маючи фіксоване робоче місце та повний робочий час, потребує адаптації законодавства.

МОП вирізняє чотири типи нестандартних форм зайнятості (non-standard forms of employment):

тимчасова зайнятість (temporary employment);

робота на частину часу або за викликом (part-time and on-call work);

трудові відносини з кількома сторонами (multi-party employment);

замаскована зайнятість / залежна самозайнятість (disguised employment / dependent self-employment).

Остання категорія (замаскована зайнятість / залежна самозайнятість) є найбільш складною у визначенні, оскільки вирізнення оплачуваної зайнятості та самозайнятості потребує детального з'ясування кола й обов'язків, існуючих ризиків, зв'язків та інших обставин. У 2018 р. на XX Міжнародній конференції статистиків праці була затверджена нова Міжнародна класифікація статусів у зайнятості (ICSE-18), яка вирізняє 10 статусів (замість 5 у ICSE-93). Імплементація цих ключових новацій у національне трудове законодавство є необхідною умовою для розбудови ефективної системи управління соціально-трудовою сферою в умовах цифровізації економіки.

На національному та локальному рівнях пріоритетом є використання можливостей створення стабільних робочих місць, зростання продуктивності праці та належного рівня її оплати, які постають у результаті процесів цифровізації національної економіки та її реіндустріалізації на засадах Індустрії 4.0 і смарт-промисловості.

Запропонована візія системи управління соціально-трудовою сферою містить декілька принципових положень:

прогностичність системи управління – мається на увазі її здатність передбачати / прогнозувати вірогідні впливи цифровізації з урахуванням потенційних ризиків і загроз для сталого розвитку соціально-трудової сфери, а також своєчасно інформувати про них учасників соціально-трудових відносин для розроблення та прийняття узгоджених управлінських рішень;

гнучкість і адаптивність системи управління, швидкість прийняття управлінських рішень;

необхідність консенсусу у прийнятті управлінських рішень на основі ефективного СД, що потребує модернізації його чинної

моделі. Незалежні та представницькі соціальні партнери відіграють вирішальну роль у просуванні колективних інтересів своїх членів і здійсненні впливу на розроблення політики розвитку соціально-трудової сфери в нових умовах цифровізації економіки. Це сприятиме досягненню Україною Цілей сталого розвитку 8.3 та 8.8;

формування принципово нової системи інформаційно-аналітичного забезпечення взаємодії на ринку праці та консенсусного розроблення управлінських рішень, яка має, по-перше, стати повсякденною основою поширення, визнання та використання релевантної інформації безпосередніми учасниками взаємодій на ринку праці; по-друге, забезпечити гармонізацію інтересів між усіма стейкхолдерами відносин на ринку праці.

Концептуальну схему системи управління соціально-трудовою сферою в умовах цифровізації наведено на рис. 3.1.

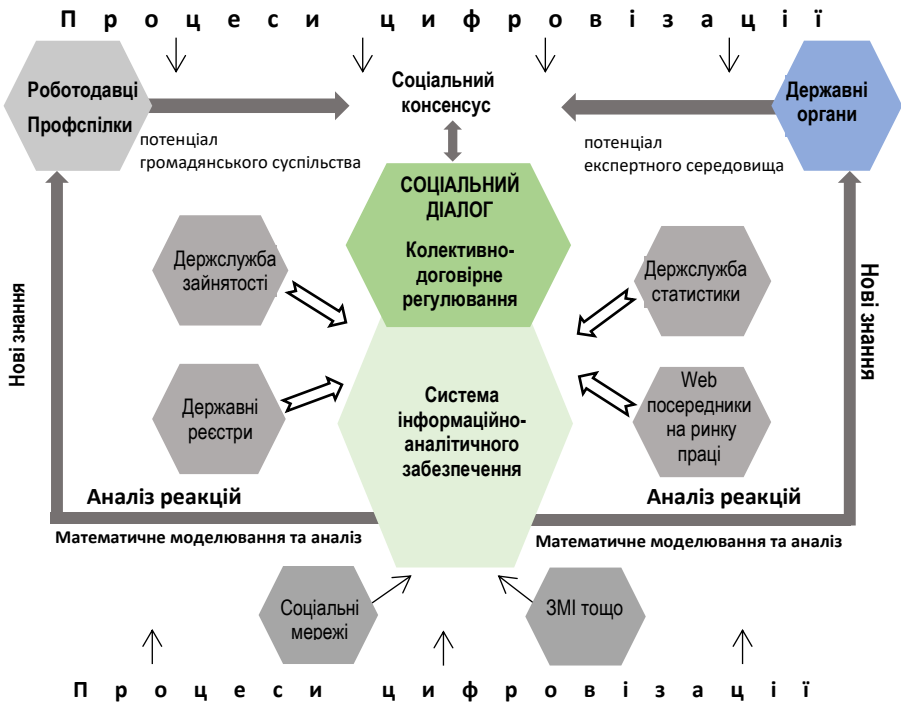


Рисунок 3.1 – Загальна схема системи управління соціально-трудовою сферою в умовах цифровізації

Джерело: розроблено Я. Остафійчуком, О. Новіковою.

3.2 Органи державного управління соціально-трудовою сферою в умовах цифровізації

Пріоритетна роль органів державної влади всіх рівнів в управлінні соціально-трудовою сферою є беззаперечною, оскільки саме вони мають необхідні ресурси, легітимні способи, методи й інструменти управління.

До 2019 р. центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення, було Міністерство соціальної політики України. У складі міністерства функціонувало два директорати, які безпосередньо брали участь у вирішенні проблем соціально-трудової сфери: директорат норм та стандартів гідної праці; директорат розвитку ринку праці та зайнятості населення.

Згідно з Положенням про Директорат норм та стандартів гідної праці, затвердженим наказом Мінсоцполітики від 14.09.2017 р. № 1460, він утворений для виконання завдань, пов'язаних із забезпеченням формування державної політики у сфері оплати праці, удосконаленням трудового законодавства, регулюванням трудових відносин, запровадженням європейських стандартів у сфері охорони, безпеки, гігієни праці.

Компетенції Директорату розвитку ринку праці та зайнятості пов'язані із забезпеченням державної політики у сфері створення законодавчих умов для продуктивної зайнятості та скорочення безробіття, управління трудовою міграцією, упровадження кращих практик управління людськими ресурсами, забезпечення прогнозування розвитку ринку праці, модернізації системи професійного розвитку впродовж життя, реформування державної служби зайнятості, розвитку ефективного соціального діалогу.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції» від 05.12.2019 р. № 341-IX здійснено перерозподіл повноважень Кабінету Міністрів України і визначено головним органом, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції та трудових відносин, Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

У зв'язку з переходом повноважень від Мінсоцполітики до Мінекономіки України у структурі останнього були створені схожі за функціоналом та назвою директорати. Так, відповідно до Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці, затвердженого наказом Мінекономіки від 21.04.2020 р. № 766, одним із першочергових його завдань є забезпечення формування державної політики у сфері регулювання трудових відносин, оплати праці, робочого часу та відпочинку, умов праці, грошового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України та інших військових формувань, осіб рядового і начальницького складу в мирний час та на особливий період, промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю та зайнятість населення. До складу Директорату входили такі структурні підрозділи: експертна група з питань трудових відносин; експертна група з питань оплати праці в бюджетній сфері та грошового забезпечення; експертна група з питань договірного регулювання оплати праці та доходів від зайнятості; експертна група з питань охорони, безпеки та гігієни праці; головне управління заробітної плати та умов праці. Проте наказом Мінекономіки від 15.09.2020 р. № 1797 директорат було ліквідовано.

Такий крок був логічним у рамках загальної ідеології Міністерства, згідно з якою «економічна, а не соціальна політика має визначати вектор розвитку ринку праці в Україні» [5]. Це твердження є дещо спрощеним розумінням залежностей між економічною ефективністю та соціальною справедливістю і, як наслідок, причиною недостатньої уваги до проблематики впливу цифровізації на соціально-трудова сферу. Міжнародні дослідження свідчать, що в країнах, де ринкова економіка ще перебуває на стадії формування, економічна лібералізація може пришвидшити даний процес, проте для мінімізації негативного впливу реформ їхні темпи мають бути узгоджені зі зміцненням публічних інститутів регулювання ринку праці та трудових відносин. Принципово неправильно вважати, що лібералізацію можливо здійснити на користь лише однієї сторони. Коли лібералізацію трудових відносин тільки пов'язують із полегшенням процедур звільнення та подальшим здешевленням вартості робочої сили, маємо справу скоріше з лобіюванням короткострокових бізнес-інтересів, які насправді не

сприятимуть ні соціальному розвитку, ні економічному зростанню.

До складу Директорату розвитку ринку праці та зайнятості увійшли: експертна група з питань трудової міграції, експертна група з питань продуктивної зайнятості, експертна група з питань професійного розвитку протягом життя, експертна група з питань аналізу ринку праці, експертна група з питань соціального діалогу. Так, завданням експертної групи з питань аналізу ринку праці є участь у забезпеченні формування державної політики на основі постійного аналізу стану ринку праці та зайнятості, демографічної ситуації, а також прогнозування подальшого розвитку у сферах зайнятості та демографії, розроблення альтернативних варіантів розв'язання існуючих проблем.

На експертну групу з питань продуктивної зайнятості покладено завдання щодо участі в забезпеченні формування державної політики на основі постійного аналізу стану справ у сфері продуктивної зайнятості та скорочення безробіття, соціального захисту від безробіття, удосконаленні роботи державної служби зайнятості, координації її діяльності, розроблення альтернативних варіантів розв'язання існуючих проблем.

Експертна група з питань професійного розвитку протягом життя директорату розвитку ринку праці та зайнятості відповідає за участь у забезпеченні формування державної політики на основі постійного аналізу стану справ у сферах професійного навчання працівників, професійного розвитку протягом життя, професійного навчання безробітних, професійної орієнтації населення, підтвердження результатів неформального навчання, професійної класифікації робіт і професій.

У подальшому Директорат розвитку ринку праці та зайнятості було реорганізовано в Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці, а наказом від 24.06.2021 р. № 108 створено Директорат зайнятості та трудової міграції.

Аналіз органіграм зазначених міністерств, положень про їхні структурні підрозділи й експертні групи свідчить, що проблематика трансформації соціально-трудої сфери під впливом цифровізації не розглядається комплексно. Структура міністерств не націлена на реалізацію прогностичної функції управління – прогнозування змін у сфері праці, а отже, визначення завдань і заходів щодо попередження відповідних ризиків, внесення необхідних

законодавчих ініціатив. Для розроблення управлінських рішень насамперед потрібна оцінка впливу цифровізації, зокрема щодо створення нових робочих місць та вивільнення працівників у галузевому й регіональному розрізах.

Загалом система державного управління переважно орієнтована на сприяння розвитку цифрових технологій і електронних сервісів та меншою мірою – на управління процесами впливу глобальної цифровізації на національну економіку й суспільство, запобігання можливим негативним наслідкам. Так, згідно з Положенням про Міністерство цифрової трансформації України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 18.09.2019 р. № 856, воно забезпечує:

- формування та реалізацію державної політики у сфері цифровізації, цифрової економіки, цифрових інновацій, електронного урядування та електронної демократії, розвитку інформаційного суспільства;

- формування та реалізацію державної політики у сфері розвитку цифрових навичок та цифрових прав громадян;

- формування та реалізацію державної політики у сфері відкритих даних, розвитку національних електронних інформаційних ресурсів й інтероперабельності, розвитку інфраструктури широко-смугового доступу до мережі Інтернет і телекомунікацій, електронної комерції та бізнесу;

- формування та реалізацію державної політики у сфері надання електронних та адміністративних послуг;

- формування та реалізацію державної політики у сфері електронних довірчих послуг;

- формування та реалізацію державної політики у сфері розвитку ІТ-індустрії;

- виконання функцій центрального засвідчувального органу шляхом забезпечення створення умов для функціонування суб'єктів правових відносин у сфері електронних довірчих послуг.

Питання оцінювання, прогнозування та запобігання ризикам, пов'язаним із цифровізацією та цифровою економікою, у цьому переліку відсутні. Щодо соціально-трудової сфери, то такі прогностичні функції доцільно делегувати заступнику Міністра економіки України з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації, який забезпечує функціональне спрямування, координацію та контроль за роботою директорату розвитку

ринку праці та умов оплати праці; директорату зайнятості та трудової міграції; департаменту цифрового розвитку та електронних сервісів; управління економіки гуманітарної сфери та реалізації політики зайнятості.

3.3 Дослідження зв'язків між процесами цифрової трансформації економіки та розвитком моделей управління персоналом

Розуміння цифрових трансформацій у світовій практиці із застосуванням моделі VUCA. Цифрова трансформація організації є наслідком розвитку цифрової економіки (*Digital economy*), що базується на цифрових комп'ютерних технологіях, і відбувається шляхом переходу від використання традиційних процесів до цифрових технологій у своїх основних функціях: зовнішній, орієнтований на клієнтів та інші зацікавлені сторони (стейкхолдерів) та внутрішній, орієнтований на працівників (операційний). Проєкти цифрової трансформації спрямовані на істотне збільшення ділової цінності організації за рахунок інноваційного застосування технологічних рішень. Наприклад, метою цифрової трансформації організації може бути зменшення загальних витрат бізнесу [9; 10]. Набір послідовних етапів на шляху цифрової трансформації організації охоплює оцифрування, цифровізацію (діджиталізацію) та цифрову трансформацію, що мають такі індивідуальні відмінності:

оцифрування означає перехід від ручних процесів до цифрових;

цифровізація – упровадження цифрових технологій і цифрових інструментів в управління організацією та її діяльність, формування культури використання нових технологій ведення бізнесу;

цифрова трансформація – включає як оцифрування, так і цифровізацію, передбачає автоматизацію процесів та створення культури автоматизації, вирішення питання про доцільність конкретних процесів і завдань у цифровій організації.

Цифрова трансформація має принести користь кінцевому користувачу та створити гнучку організацію, готову до змін у світі стрімкого розвитку технологій, що завжди будуть випереджати, тоді як організація намагатиметься їх наздоганяти. Відсутність

належної динаміки в цьому процесі може бути однією з причин того, що організації не вдається реалізувати стратегію цифрового перетворення [9].

Для розуміння цифрових трансформацій у світовій практиці застосовується модель VUCA (рис. 3.2), назва якої являє собою акронім англійських слів:

volatility (мінливість, нестабільність, неусталеність, волатильність) – ситуація, що змінюється швидко і непередбачувано (на основі даних змін не можна передбачати майбутню ситуацію або планувати дії);

uncertainty (невизначеність) – руйнівні зміни, за яких минуле не може бути предиктором майбутнього, а визначення прийдешнього є вкрай ускладненим;

complexity (складність) – багато складних для розуміння фактів, причин і чинників складаються в проблеми;

ambiguity (незрозумілість, неоднозначність, невизначеність) – складно дати відповідь на питання «хто, що, де, коли, як і чому?» [11].

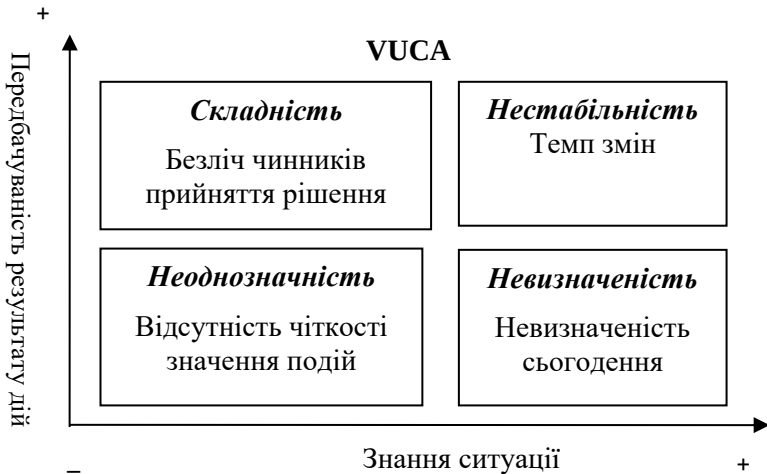


Рисунок 3.2 – Модель VUCA

Джерело: [12].

Нестабільність характеризується розумінням ситуації та передбачуваністю результатів дій, тоді як головним викликом

виступає швидкість змін (табл. 3.1). На відміну від нестабільності, невизначеності притаманна відсутність впевненості у подальших діях. Складність являє собою ситуацію усвідомлення наслідків власних дій за наявності значної кількості чинників, що впливають на прийняття рішення та зменшують можливість оцінки. Неоднозначність описує ситуацію одночасної недостатності як обізнаності, так і передбачуваності [12].

Таблиця 3.1 – Основні характеристики категорій VUCA

Категорія	Обізнаність щодо ситуації	Визначеність результату	Характеристика
Нестабільність	Висока	Висока	Швидкий темп змін
Невизначеність	Висока	Низька	Відсутність впевненості у подальших діях
Складність	Низька	Висока	Безліч чинників прийняття рішення
Неоднозначність	Низька	Низька	Відсутність чіткості

Джерело: [12].

VUCA-планування сьогодні є частиною таких бізнес-процесів, як управління постачаннями й управління ризиками. Компанії Unilever і McDonald's почали змінювати свої моделі навчання і розвитку керівників відповідно до вимог середовища VUCA. Фахівець з управління талантами Дж. Салліван зауважує, що модель VUCA описує сучасний стан волатильності й хаотичності бізнесу та економіки, а навколишнє середовище VUCA – це постійні умови роботи сьогодення [11]. Експерт з розвитку лідерства Т. Лойд сформулював загальні спостереження щодо особливостей VUCA [12]. Він вважає, що VUCA являє собою одночасно загрозу та можливість і з часом лише зростатиме, а відмінності між різними формами VUCA не мають чітких меж. У бізнес-середовищі VUCA добре працюють дизайн і системне мислення, експериментальний підхід, управління складністю та гнучка зміна стилю. Вжити в середовищі VUCA допомагають лідерські якості людини, оскільки вплив переважає розміщення в ієрархії. Складна система може самоорганізовуватися довкола мети і бачення, при цьому мета створює культуру, що формує організацію. Закриті системи

приречені на крах, оскільки відповіді на події VUCA перебувають на перетині частин організації та за її межами. Саме тому організаційні перешкоди мають бути усунені для пошуку кращих рішень. Управляти в середовищі VUCA означає діяти навіть за неповних даних, а моніторинг середовища та його розуміння є вирішальними при очікуванні руйнування поточних умов. Створення майбутнього – це кращий спосіб його передбачення, а власне майбутнє може бути зрозумілим через призму можливих сценаріїв і сторителінгу (*storytelling* – розповідання історій).

Американський математик Н. Талеб [13; 14] підкреслює властивість живих систем ставати більш сильними та витривалими внаслідок проходження через потрясіння. При цьому «антикрихкість» досягається за рахунок підвищеної уваги до подій, оперативного зворотного зв'язку та пристосувальної взаємодії з навколишнім світом. Керівник проєкту Nova Terra Coach Training & Corporate Development Ю. Чухно зауважує, що у випадку організації це означає наявність постійного якісного контакту з працівниками різних рівнів, клієнтами, постачальниками та всіма стейкхолдерами [15].

Визначення структурних складових й елементів цифрової трансформації в системі управління організацією. Цифрова трансформація організації означає постійні технологічні, освітні, комунікаційні та інші зміни (рис. 3.3), інструментами управління якими є прозора інформаційна політика, демонстрація успішних прикладів і переваг цифрової трансформації, формування цифрової організаційної культури і нової цифрової екосистеми організації, готової адаптуватися до швидкого розвитку технологій [9; 16]. Це потребує формування в системі управління організацією таких елементів, як цифрова інформація, цифрова операційна модель, цифрове лідерство, цифрове залучення, цифрове робоче місце (табл. 3.2).

Цифрова економіка визначає нову роль людського потенціалу, оскільки її базовими цінностями є інформація та знання, джерелом і носієм яких виступає людина. Попри досягнення в автоматизації бізнес-процесів, люди з їхньою інтуїцією, вміннями і навичками залишаються ключовим чинником успіху цифрової організації [17, с. 394].



Рисунок 3.3 – Основні складові цифрової трансформації організації

Джерело: складено за [17, с. 398].

Технології змушують людей постійно адаптуватися до змін. За результатами дослідження Deloitte-2020, 53% респондентів вважають, що більше половини їхніх працівників повинні будуть змінити свої навички та компетенції протягом наступних трьох років, а 90% опитаних зазначають, що здатність масштабно та швидко

Таблиця 3.2 – Елементи цифрової трансформації в системі управління організацією

Елемент	Основні характеристики
Цифрове лідерство	Формування цифрової організаційної культури на основі зворотного зв'язку, корпоративних цінностей, принципів взаємодії та залучення всіх працівників для ефективного впровадження цифрових технологій
Цифрове залучення	На основі цифрових технологій працівники отримують можливість використовувати цифрові й соціальні канали в рамках своєї роботи
Цифрове робоче місце	Забезпечення формування життєвого циклу працівника, інтеграції корпоративних бізнес-додатків (застосунків) і сервісів, комп'ютеризації сповіщень і повідомлень, централізованого збору аналітичних даних і візуалізації звітів без прив'язки до конкретного робочого місця, що підвищує мобільність персоналу, безпеку і керованість
Цифрові комунікації	Забезпечення оперативності та своєчасності передачі інформації, ефективної взаємодії в умовах багатозадачності й розширення відповідальності
Цифрова операційна модель	Необхідна для реалізації цифрової стратегії розвитку та має включати принципи, процеси, організаційні структури і показники ефективності, елементи проектування (досвід клієнтів, пропозицію продуктів і послуг, екосистеми, механізми контролю та узгодження, способи роботи)

Джерело: складено за [17, с. 396].

змінюватися буде важливою для успіху організацій протягом наступних 10 років. Однак лише 55% відчувають готовність їхніх організацій змінюватися в необхідних масштабах та з необхідною швидкістю. Отже, організаціям слід сприймати зміни як спосіб максимізації потенціалу своїх працівників для забезпечення довгострокового успіху в роботі та перетворення невизначеності на усвідомлену перспективу, що дозволить їм упевнено орієнтуватися в майбутньому [10].

Ефективне функціонування цифрової організації та розвиток людського потенціалу засновані на таких принципах: визнання людини основою корпоративної культури, рушійною силою організаційних змін; створення ефективних команд менеджерів, фахівців і визнання команд критерієм успіху організації, залучення

працівників до управління; формування сприятливого морально-психологічного клімату в організації; визнання особистісної, командної, продуктової, сервісної та організаційної якості критеріями ефективності; визнання навчання ключем до розвитку й ефективного управління змінами. Отже, цифрова трансформація організації означає зміну концепції HRM (*Human Resources Management*) (рис. 3.4) [9].

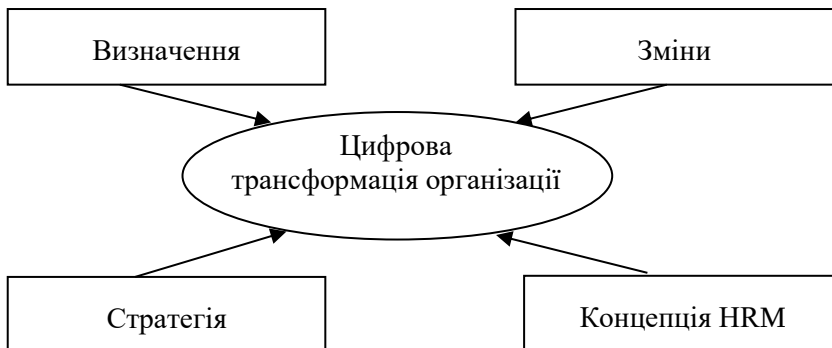


Рисунок 3.4 – Цифрова трансформація організації

Джерело: [9].

В еволюції HRM залежно від ролі людини у виробництві виокремлюють чотири етапи (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Еволюція концепції HRM

Етапи еволюції	Роль людини у виробництві
Використання трудових ресурсів	Єдина функція людини – це праця, що вимірюється витратами робочого часу і заробітною платою
Управління персоналом	Людина розглядається через формальну роль-функцію, управління здійснюється виключно за допомогою адміністративних заходів
Управління людським потенціалом	Людина розглядається не як посада (елемент структури), а як невідновлюваний найважливіший ресурс
Управління людиною як суб'єктом	Людина є не лише особливим об'єктом управління, але і суб'єктом управління, який не може розглядатися лише як ресурс

Джерело: складено за [17, с. 395].

Цифрова трансформація економіки актуалізує формування нової концепції HRM у контексті управління цифровими компетенціями, цифровим людським капіталом і людиною. Вона має ґрунтуватися на компетентнісному підході, оскільки саме формування і розвиток цифрових компетенцій визначатиме успіх організації. Ключовими компетенціями-драйверами цифрової економіки є: аналітичні навички і робота з великими даними; креативність; цифрова грамотність; дружність до технологій; швидке та якісне мислення; багатозадачність; багатокомандність; трансдисциплінарність; онлайн-комунікативні навички; навички збереження здоров'я; гібридні компетенції. Цифрова економіка потребує формування гібридної форми компетенцій для подолання розривів у розумінні проблем із позиції керівників, програмістів і споживачів. Для оцінювання рівня оволодіння гібридними компетенціями може використовуватися метакомпетентність, що включає комунікативні навички, аналітичні здібності й готовність до вирішення проблем [17, с. 395].

Ефективність концепції HRM в умовах цифрової економіки залежить від таких чинників: гнучкість персоналу; концентрація на інноваціях; урахування морального зносу процесів; підвищення швидкості навчання, зокрема навчання вирішення неочікуваних проблем; розвиток внутрішньої ротації; тимчасова зайнятість; гнучкі посадові інструкції; підтримка конкурентних переваг тощо [17, с. 397]. Нова модель компетенцій має включати системне мислення, управління результатом і відповідальність, клієнтоцентричність, розвиток команд і співпрацю, управління собою. Інноваційність і цифрові навички – це вміння йти на усвідомлені ризики, брати участь у розвитку трендів і технологій, бути допитливим, захоплювати різноманітні моделі мислення, прагнути до постійних поліпшень [18].

В умовах цифрової трансформації важливим елементом є забезпечення залучення персоналу до процесу змін у цілому та формування нової організаційної культури і структури організації [19]. Це передбачає нові можливості для розвитку всіх працівників, елементами якої є командна робота, гнучкість і здатність до швидкого навчання. Організація має налаштуватися на синтез різних культур й одержати ефект синергії. Процеси, що супроводжують трансформацію, дозволяють працівникам набути нових,

затребуваних компетенцій, підвищити кваліфікацію в суміжних галузях, отримати унікальний досвід, опрацювати нові підходи і формати для організації крос-функціональної взаємодії, її спрощення та більш плідної спільної роботи. Динамічність зовнішнього середовища цифрової економіки впливає на внутрішні процеси організації, яка має не лише адаптуватися, але й упроваджувати нові моделі управління для забезпечення ефективного функціонування у швидко мінливих умовах, що зачіпають усі системи, зокрема управління персоналом [17, с. 393-394, 398]. Розвиток соціальної взаємодії руйнує вертикальну ієрархію і робить структуру управління компанією горизонтальною, відбувається поширення нових концепцій менеджменту, заснованих на мережевих принципах управління. Академія інновацій у HR (*Academy to innovate HR – AIHR*) визначає п'ять сучасних моделей HRM.

Стандартна причинно-наслідкова модель HRM починається з бізнес-стратегії та через HRM-процеси закінчується (поліпшеними) фінансовими показниками (рис. 3.5). Згідно з цією моделлю HRM є ефективним, якщо його стратегія узгоджена із загальною бізнес-стратегією.

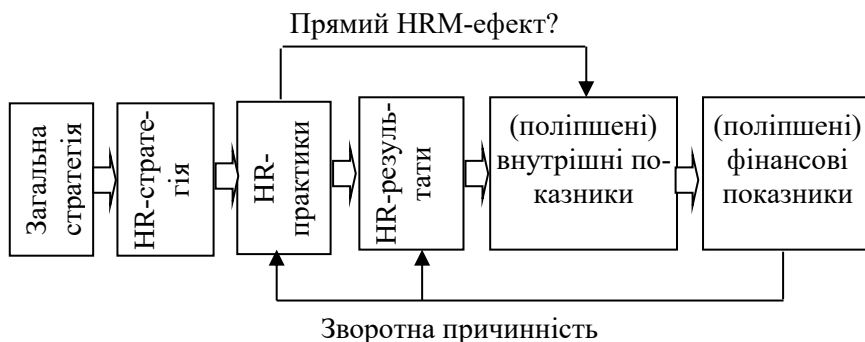


Рисунок 3.5 – Стандартна причинно-наслідкова модель HRM
Джерело: [20].

HR-практики охоплюють наймання, навчання, оцінку, компенсацію (що забезпечує лояльність), якість роботи та залучення персоналу. HR-результати поліпшують внутрішні показники (продуктивності, інновацій та якості). Наслідком цього є підвищення фінансових показників (прибутку, фінансового обігу, більшої маржі та

рентабельності інвестицій). Ефект безперервного управління свідчить, що деякі HR-практики можуть прямо впливати на поліпшення внутрішніх показників (наприклад, якісна підготовка – на досягнення кращих результатів роботи). Зворотна причинність у моделі вказує, що інколи більші фінансові результати приводять до зростання інвестицій у HR-практики й отримання кращих результатів. Якщо продуктивність є високою, то працівники часто більше залучені (результат роботи з персоналом). Отже, відносини в моделі не завжди є односпрямованими.

Модель П. Бозелі ілюструє зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на ефективність HRM (рис. 3.6).

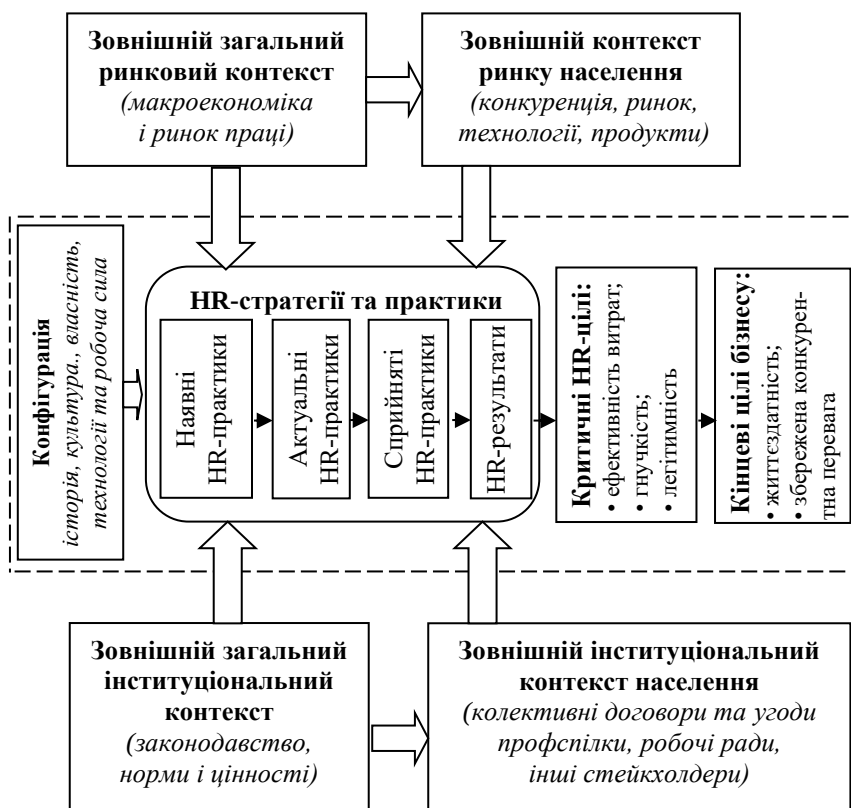


Рисунок 3.6 – Модель HRM П. Бозелі

Джерело: [20].

Зовнішні чинники включають: загальний ринковий контекст – макроекономіка і ринок праці; контекст ринку населення – конкуренція, ринок, технології, продукти; загальний інституціональний контекст – законодавство, норми і цінності; інституціональний контекст населення – колективні договори й угоди профспілки, робочі ради, інші стейкхолдери. Історія, культура, власність, технології та робоча сила є внутрішніми чинниками впливу на HRM-стратегію. Остання включає наявні, актуальні та сприйняті HR-практики і результати, що приводять до досягнення поставлених цілей (економічної ефективності, гнучкості, легітимності тощо). У свою чергу, це забезпечує реалізацію кінцевих цілей бізнесу щодо отримання прибутку, частки ринку та його капіталізації, формування конкурентної переваги і життєздатності організації.

Ланцюжок цінностей щодо персоналу, або модель Я. Пауве та Р. Річардсона (1997 р.), містить: діяльність щодо HRM (підбір, компенсація, навчання та планування), результативність якої вимірюється за допомогою показників максимізації ефективності (мінімізації витрат); результати HRM – цілі, що досягаються в рамках діяльності з управління персоналом і включають задоволення працівників, мотивацію, залучення та утримання (рис. 3.7).



Рисунок 3.7 – Ланцюжок цінностей щодо персоналу

Джерело: [20].

Результати HRM допомагають узгодити процеси з цілями компанії. Це означає, що коли компанія набирає потрібних працівників, спрямовує їх на правильні програми навчання й утримує ключових гравців, її продуктивність збільшується. У свою чергу, вища продуктивність компанії зазвичай має наслідком збільшення обсягу інвестицій у програми HR, включно з HR-програмним забезпеченням і можливостями навчання та розвитку для працівників.

Розширений ланцюжок цінностей щодо персоналу – модель, дуже схожа на ланцюжок цінностей щодо персоналу, однак має дві ключові відмінності (рис. 3.8). Організаційна ефективність визначається у збалансованих ключових показниках ефективності (*Key Point Indicators – KPIs*) з фінансової точки зору, а також з позицій клієнта та процесу, інтегрованих у ланцюжок цінностей щодо персоналу. Це допомагає показати додану вартість персоналу для бізнесу. Якщо компанії не вистачає кваліфікованих фахівців, витрати на персонал є низькими або система управління застаріла і перешкоджає інноваціям, то управління персоналом буде менш ефективним у досягненні своїх HR- та бізнес-результатів.

Гарвардська рамка управління персоналом використовує більш цілісний підхід до HRM. Вона включає результати на різних рівнях та охоплює:

- інтереси зацікавлених сторін (акціонерів, керівництва, груп працівників, уряду та ін.), які визначають політику HRM;

- ситуаційні чинники, що впливають на інтереси зацікавлених сторін, містять характеристики робочої сили, профспілки та інші чинники, визначені в моделі П. Бозелі;

- політику HRM, на яку впливають ситуаційні чинники та інтереси зацікавлених сторін, що охоплює основні кадрові заходи, такі як системи наймання, навчання та винагород;

- позитивні результати HRM, до яких належать утримання, економічність, відданість і компетентність;

- довгострокові наслідки, що можуть бути індивідуальними, організаційними та суспільними (рис. 3.9).

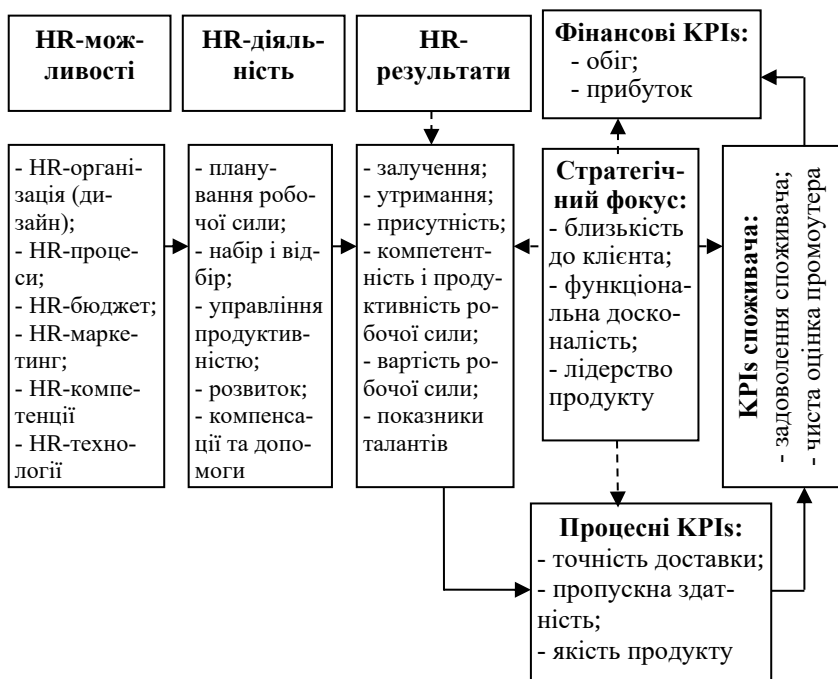


Рисунок 3.8 – Розширений ланцюжок цінностей щодо персоналу

Джерело: [20].

Еволюція концепції та завдання HRM в умовах цифрової трансформації організації. Сутність цифрової трансформації управління персоналом полягає у формуванні нової цифрової культури використання автоматизованих рішень для розширення можливостей людини. Разом з оптимізацією управління внутрішніми процесами, такими як відносини з клієнтами (*Customer Relationship Management – CRM*), корпоративний контент (*Enterprise content management – ECM*), бізнес-процеси (*Business Process Management – BPM*) і планування ресурсів (*Enterprise Resource Planning – ERP*), а також з аналізом великих даних (*Big Data*) основними завданнями цифрової трансформації HRM в організації є: забезпечення мобільності працівників і соціальної взаємодії; управління знаннями та людьми; зміна організаційної структури, культури і системи управління загалом; реалізація політики сприйняття змін; зміна компетенцій персоналу [17, с. 394].

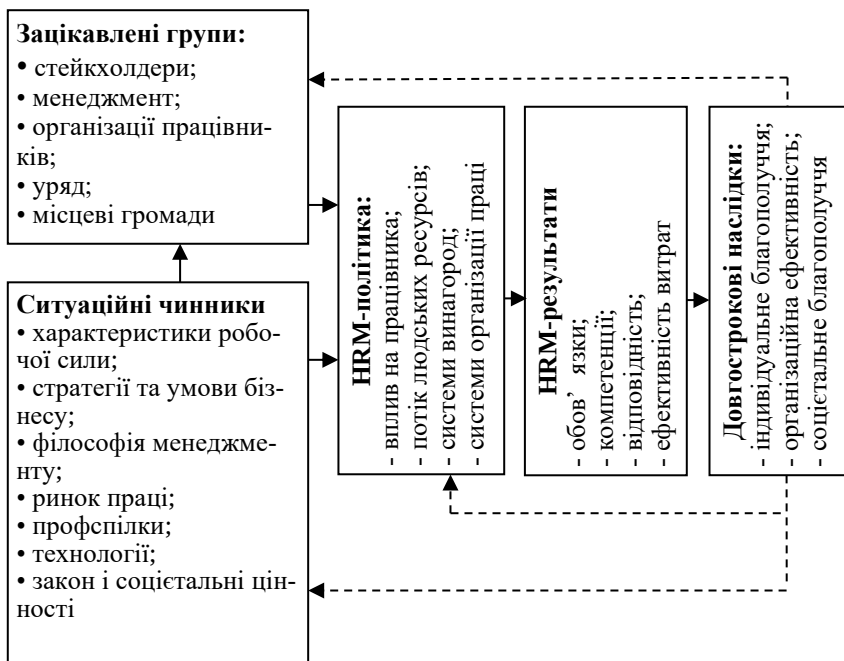


Рисунок 3.9 – Гарвардська рамка управління персоналом
Джерело: [20].

За даними дослідження Deloitte-2021, саме корпоративна культура, компетенції працівників і технології є ключовими чинниками цифрової трансформації, поєднання яких надає організаціям можливість створювати ефективні суперкоманди. З урахуванням цього їх керівники все частіше зосереджують увагу на переосмисленні підходів до поєднання можливостей технологій і людей, щоб забезпечити їх ефективне взаємодоповнення та рух організації вперед. Зокрема, 61% керівників у світі та 63% в Україні вважають, що технології не замінюють людину, а навпаки, доповнюють і розширюють її можливості [21]. Таку думку поділяє і керівник відділу корпорації Accenture Е. Вілсон. Він зазначає, що для забезпечення цифрової трансформації важливо, щоб організації ставили на перше місце своїх працівників, а не технологію. Це дозволить зробити процес трансформації більш м'яким, оскільки користувачі сприйматимуть нову технологію, а не навпаки, що відображає

сучасний спосіб споживання послуг. Відтак, цифрова трансформація HRM являє собою зміни в управлінні персоналом, які мають на меті: автоматизацію процесів та скорочення витрат часу на виконання повторюваних завдань; максимізацію досвіду працівників; використання заощадженого часу для розроблення стратегій розвитку організації [9]. Для цього необхідні зміни в HRM-політиці організації, пов'язані з:

- забезпеченням залучення персоналу та його адаптацією до нових умов;

- визначенням ключових компетенцій, необхідних персоналу для роботи в цифровому форматі;

- використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій в управлінні HR-процесами [17, с. 396].

Отже, HRM-політика в умовах цифрової трансформації організації має передбачати:

- забезпечення зручного для працівників цифрового середовища;

- розроблення нових вимог до працівників в умовах цифрової економіки;

- розроблення автоматизованої системи оцінювання ефективності роботи персоналу в умовах цифровізації бізнес-процесів [22, с. 117-121].

Основні складові цифрової трансформації HRM в організації. Цифрова трансформація HRM в організації поєднує дві складові:

- стратегічну – роль HR-фахівця в цифровій трансформації організації, зв'язок із функцією організаційного розвитку та організації взаємодії в команді;

- операційну – цифрові інструменти, які HR-фахівець використовує щодня у власній діяльності.

HR-фахівцям належить провідна роль у забезпеченні залучення персоналу до процесів цифрових змін в організації. Саме вони повинні брати активну участь у формуванні цифрової організаційної культури шляхом впливу на робочі завдання та особисті потреби з використанням сучасних HR-методик й успішних HR-практик. Тому в умовах цифрової трансформації змінюється не лише зміст HR-процесів, але і вимоги до HR-фахівців, а саме:

- проактивність, тобто знання сучасних тенденцій розвитку компанії та здатність знаходити й утримувати професіоналів, які

забезпечуватимуть успіх компанії у нових умовах (маркетинговий підхід, що ґрунтується на продажу вакансій);

готовність до автоматизації HR-процесів і роботи з представниками поколінь Y і Z [17, с. 397].

Для досягнення успіху у процесі цифрової трансформації організація потребує HR-команди, готової до навчання та освоєння нових процесів, яка відповідає за власну трансформацію за допомогою автоматизації та цифрових процесів, керованих даними; у співпраці з відділом інформаційних технологій веде організацію до цифрової трансформації та підтримує її постійну цифрову еволюцію, що передбачає надання працівникам можливостей цифрового мислення для поліпшення процесів використання робочої сили і підвищення продуктивності праці [9].

Для безперервного управління ефективністю (англ. *Continuous Performance Management*) та забезпечення зворотного зв'язку в режимі реального часу HR-фахівцям потрібні відповідні ІТ-ресурси. При цьому обов'язковим елементом HRM-систем стають мобільні застосунки, оскільки значна частина персоналу працює у проєктних командах і мережевих структурах, часто дистанційно [17, с. 397].

HR-фахівець має підготувати організацію та HR-команду до роботи в умовах постійного залучення до цифрової трансформації та оптимального сприйняття нових технологій. Для цього потрібно знати, які кроки роблять конкуренти, стежити за діями та деклараціями власної організації. У персоналу слід сформулювати розуміння необхідності цифрової трансформації та готовність до впровадження цифрових інструментів. Важливим завданням HR-фахівця є організація перекваліфікації працівників швидкими темпами для того, щоб не відставати від розвитку та впровадження нових технологій. Оскільки HR-фахівець бере на себе відповідальність за власну цифрову трансформацію, також очікується, що він візьме на себе керівництво щодо створення можливості трансформувати решту персоналу організації. На відміну від ІТ-фахівців, які опікуються цифровим аспектом, роль HR-фахівця більшою мірою орієнтована на людський чинник і допомагає змінити спосіб мислення та створити культуру. HR-фахівець перебуває в центрі можливостей цифрової трансформації як зберігач людського досвіду на робочому місці та може допомогти і поділитися досвідом різних видів навчання для працівників, щоб зробити навчання цікавим,

захопливим й ефективним. Так, заохоченню персоналу до використання засобів, що працюють на штучному інтелекті, сприятимуть такі переваги [9]:

- швидкість – цифрове рішення підвищить темпи роботи працівників;

- простота використання цифрового рішення;

- звільнення від повторюваних завдань – з'являється більше часу для виконання творчих завдань;

- анонімність – дані збираються анонімно, щоб допомогти визначити тенденцію для всієї організації.

Запровадження організаційних змін потребує не лише участі керівника, відповідального за HRM і набор персоналу в організації (англ. *chief human resources officer* – *CHRO*), але і взаємодії та лідерства всіх керівників вищої ланки, оскільки саме лідерство є ключовим чинником, що стимулює зміни. Директор і керівник глобальної практики Human Capital компанії «Делойт Консалтинг Ел.Ел.Пі.» Е. Воліні зауважує, що питання управління людським капіталом більше не належать до компетенції виключно HR. Під час адаптації до радикальних змін здатність організації продовжувати свою діяльність залежить від наявності в персоналу таких компетенцій, як взаємодія, креативність, критичне мислення та гнучкість, а вирішення проблем щодо управління людським капіталом стає основним пріоритетом керівників вищої ланки [21].

Успіх цифрового підходу до забезпечення залучення персоналу залежить від ступеня розуміння того, в який спосіб перетинаються взаємовідносини працівників і керівників, де та яким чином відносини можуть бути поглиблені для впливу на бізнес-результати й організаційні зміни. В умовах цифрової трансформації організації залучення працівників має розглядатися не як стан, а як відносини, що можна розвивати за допомогою конкретних програм і різних цифрових технологій. Комп'ютеризація оптимізує процес залучення працівника до цифрової трансформації. Вона не лише забезпечує інструменти та навчання, яких він потребує, але і дає можливість персоналізувати їх для того, щоб правильно впроваджувати у свою роботу дійсно необхідні технології [23].

Процес комунікації є неможливим без відповідних засобів і каналів зв'язку, тому комунікаційні зміни тісно пов'язані з технологічними. При цьому акцент необхідно робити не лише на базові

ІТ-компетенції, але і на гнучкість, здатність до швидкого навчання, а також готовність до сприйняття цінностей організаційної культури. До комунікаційних змін, які забезпечують залучення персоналу до цифрової трансформації організації, належать: внутрішня співпраця, використання цифрових і соціальних каналів у рамках своєї роботи, розміщення інформації про компанію у своїх профілях у соцмережах [17, с. 397].

Модель управління талантами в середовищі VUCA. У процесі цифрової трансформації організації традиційні HRM-системи змінюються на управління талантами, навчанням і розвитком працівників. Модель управління талантами в сучасному VUCA-середовищі потребує наявності планів для роботи з величезною кількістю кризових ситуацій в умовах, коли робота з талантами постійно й одночасно створює їх надлишок і дефіцит. Тому необхідно створювати гнучку модель управління талантами, що готує до широкого спектру сценаріїв, розвиває процеси/системи управління таким чином, щоб вони змінювались і були здатні до управління непередбачуваними ситуаціями «день-у-день». Дж. Салліван наголошує, що активні дії з управління талантами, необхідні для роботи в середовищі VUCA, мають включати [11]:

- фокус на підборі, навчанні, утриманні гнучкого та рухливого персоналу і керівників, успішних у VUCA-середовищі, здатних ефективно діяти в непередбачуваних ситуаціях;

- вимоги до рухливості, гнучкості та здатності до швидких змін як важливий компонент в усіх поточних і нових програмах та процесах управління талантами;

- вимоги до всіх програм управління талантами, що мають містити компонент їх постійної перевірки на «моральний знос» і старіння;

- тренінг вирішення неочікуваних проблем, що має прищепити здатність персоналу бути готовим діагностувати й ефективно вирішувати непередбачувані питання;

- фокус на інноваціях – пріоритет управлінню талантами в пошуку інноваторів, людей, схильних до запровадження змін;

- швидке навчання – робота над підвищенням швидкості індивідуального й організаційного навчання;

- підвищення швидкості внутрішніх переміщень працівників на позиції, де вони є більш корисними;

використання тимчасових працівників у структурі персоналу для забезпечення готовності до підйомів і спадів ринку, задоволення потреби в нових компетенціях, навичках, знаннях;

швидке збирання талантів і позбавлення від них – розвиток здатності до швидкого пошуку і підбору талантів різноманітними способами (включно з побудовою професійних спільнот), а також до швидкого позбавлення від талантів – працівників із надлишковими або непотрібними компетенціями, навичками, знаннями;

постійне коригування посадових інструкцій з метою відображення нових стандартів роботи і змін у діяльності;

використання аутсорсингу для швидкого задоволення потреби в персоналі та виконання непередбачуваного обсягу робіт;

розвиток конкурентних переваг власних талантів над іншими.

Для ефективної роботи з управління талантами в середовищі VUCA не потрібно: шукати тривалі рішення; покладатися на минуле і тренди як на предиктори майбутнього; шукати рішення для більшості проблем у бенчмаркінгу та кращих практиках; вважати, що працівник на одній позиції та єдині правила для всіх є позитивом для організації; робити «адекватність» принципом відбору; вважати, що корпоративна культура і корпоративні цінності мають залишатися незмінними. Натомість необхідною є готовність до таких кризових змін, які не можуть бути передбачені: постійно мінливий набір вимог до компетенцій працівника і посади, значний розрив між наявним і потрібним набором компетенцій; істотні коливання в рівні плинності кадрів; постійні зміни в очікуваннях кандидатів, їх якостях і цінностях; часті зміни в рівні винагороди за пропозиціями роботи; постійний розвиток інструментів навчання і комунікацій; зміна поколінь кожні 6 років замість 20; новий набір компетенцій лідера з фокусом на рухливості та гнучкості й розвиток здатності команди приймати рішення «точно в строк» [11].

Зміни в HRM-процесах мають бути спрямовані на розвиток талантів в організації та залучення фахівців для вирішення конкретних завдань. При цьому в пошуку цифрових талантів може допомогти модель відкритих інновацій – іноді економічно більш вигідно залучати технологічні компетенції не через наймання працівників, а через відкриту взаємодію з компаніями, ринком, які пропонують ті або інші продукти [17, с. 397].

Персонал повинен мати широкі можливості для ефективного навчання як за запитом, так і в режимі реального часу та фактичного контексту. Важливо зробити навчання інтерактивним і самостійним за темпом, щоб працівники могли виконувати завдання, характерні для їх повсякденної діяльності, узгоджені за змістом їх роботи та швидкістю змін, яка є для них комфортною [9].

Максимальне розкриття потенціалу працівників шляхом нового погляду на компетенції є найбільш важливим чинником переосмислення організаційної готовності до цифрової трансформації. За результатами дослідження Deloitte 2021, майже 72% керівників організацій у світі та 63% в Україні визначили «здатність працівників адаптуватися до змін, перекваліфіковуватися та опановувати нові ролі» як пріоритетне завдання для забезпечення можливості реагувати на радикальні зміни в майбутньому. Водночас лише 17% керівників у світі та 11% в Україні повідомили про повну готовність своїх організацій до адаптації та професійної перекваліфікації працівників для виконання ними нових ролей [21].

Розвиток корпоративної культури як пріоритет цифрової трансформації HRM. У відповідь на VUCA-виклики в організації має відбуватися формування VUCA-рішення – комплексу ключових компонентів корпоративної культури, які допомагають пристосовуватися до змін, «вирощувати» активних лідерів усередині системи, забезпечити умови, за яких вони можуть діяти на випередження та прогнозувати необхідні зміни. Основними з них є такі [15].

Цінності. Сучасним керівникам в умовах обмежених даних часто доводиться приймати швидкі й точні рішення, що потребують змін звичного порядку дій. У цій ситуації зазвичай має місце спротив з боку персоналу, оскільки керівники не усвідомлюють, що внесення пропозицій змін без залучення виконавців означає втручання до сфери життєвих і професійних переконань, за якими стоять певні, не завжди висловлені, але гостро відчувані людьми цінності й переконання (культура), які організують життя людських спільнот і колективів. Подолання труднощів і неоднозначності потребує врахування різних ракурсів і точок зору, взаємоповаги, що ґрунтується на розумінні того, яким чином цінності різних людей можуть служити спільній справі. Лідери одержують можливість узгоджувати цінності окремих людей та організацій,

створювати міцний фундамент для виявлення розподіленого лідерства, коли вони звертають увагу на те, що є значущим для них самих та інших працівників і готові слухати й чути голос персоналу всіх рівнів. Для усвідомлення лідерами корисності діалогу з тими, хто має іншу думку, вони мають набути досвіду такого спілкування та розвинути в собі здатність розпізнавати ціннісні орієнтири людей у спілкуванні за допомогою коучингових інструментів, основу яких становить ціннісний підхід.

Розуміння. У період турбулентності для лідерів важливими є знання фізіологічних основ мотивації та врахування особливостей поведінки людей у ситуаціях значних навантажень. У моделі SCARF Д. Рока [24] визначено п'ять основних соціо-біологічно зумовлених мотиваторів / демотиваторів, що дозволяють керівникам потенційно змінити основні соціальні важелі управління людською поведінкою:

статус – відносна важливість для інших;

визначеність – упевненість у власному майбутньому;

автономія – відчуття контролю подій, можливість вибору;

зв'язаність – відчуття безпеки в світі, дружні, а не ворожі відносини;

справедливість – сприйняття рівнозначності обміну між людьми.

Знання моделі SCARF дозволяє керівникам управляти підсвідомими реакціями людей, будувати відносини на основі мінімізації чинників, що сприймаються як небезпека, та ефективно мотивувати персонал через звернення до внутрішніх винагород і зменшення залежності від зовнішніх бонусів, створювати середовище, у якому працівники можуть легше проявити свої здібності та лідерські якості.

Упевненість і коучингова підтримка. В умовах постійних змін і нових технологічних рішень для організацій важливою стає потреба в постійному й оперативному опануванні персоналом нових навичок, підвищенні рівня власної підготовки. Всесвітньо відома професійна організація CIPD (англ. *Chartered Institute of Personnel Development*), метою якої є забезпечення сталого функціонування компаній за допомогою навчання та розвитку персоналу, формування стратегічного мислення і передових практик у HR-професії, зауважує, що організації все частіше орієнтуються на

навчання на робочому місці, внутрішні програми розвитку та коучинг, які проводяться керівниками і колегами.

Рухливість і гнучкість. Сучасний HRM приділяє все більше уваги гнучкому підходу, тобто розподіленому по всій організації лідерству, що має проявлятися на всіх рівнях управління [15]. Гнучка трансформація, запроваджена такими компаніями, як Google, Microsoft, Ericsson, PayPal, Moody's, Facebook, MTC та ін., передбачає ефективну й тісну взаємодію персоналу різних рівнів, плоску структуру організації. Замість жорсткої ієрархії та профільних відділів використовуються самооб'єднані крос-функціональні команди, у яких усі члени є рівними та орієнтованими на результат [25]. В умовах дефіциту особистої уваги до людини, гнучкий підхід повертає цінність людського та професійного спілкування, підвищує визначеність і послідовність подій, допомагає підтримувати баланс у взаємодії людей та організацій. Гнучкі методи спираються на безпосереднє спілкування, коли постановка завдань, пошук рішень і оцінка результатів відбуваються в короткострокових мініпроектах. У такому режимі організації праці оперативний зворотний зв'язок усередині системи та із зовнішнім середовищем дозволяє зменшити ризики та скоротити непродуктивні витрати. З метою забезпечення якісного зворотного зв'язку всередині організації власникам і топменеджерам, які формують правила спілкування в колективі, доводиться змінюватися самим і діяти по-новому. Для вирішення цього завдання ефективними є коучингові технології, побудовані на принципах партнерства, взаємної поваги і розподіленої відповідальності. Саме зворотний зв'язок, наданий у доброзичливій і безоціночній формі, дає можливість бачити ситуацію під іншим ракурсом, знаходити неочікувані та прості рішення. При цьому оскільки всі ініціативи і новації є внутрішніми, генерованими самими працівниками, то йдеться вже не про опір змінам, а про управління ними.

Глобальні тенденції розвитку людського капіталу в цифровій екосистемі організації. У доповіді Deloitte «Соціальне підприємство у зруйнованому світі» [26] визначено п'ять глобальних тенденцій розвитку людського капіталу в 2021 р. (табл. 3.4). При цьому ключовою визнається парадигма процвітання, що орієнтує організацію до нової реальності та її використання для переосмислення норм і припущень у раніше неможливий спосіб.

Ідеологія процвітання впливає з того, що кризи мають постійний а не епізодичний характер, і розглядає їх як каталізатор для просування організації вперед. Організації з парадигмою процвітання прагнуть створювати нові реалії, які вони самі обирають, щоб робити те, що можливо, не лише для досягнення успіху сьогодні, але і для домінування завтра.

Таблиця 3.4 – Глобальні тенденції розвитку людського капіталу в 2021 р.

Пріоритетний напрям	Глобальна тенденція у 2021 р.	Стратегія організації	
		виживання	процвітання
1	2	3	4
Дизайн роботи для добробуту	Організації виходять за рамки добробуту та балансу між роботою та життям і починають розробляти дизайн добробуту в роботі та самому житті	Підтримка добробуту за допомогою суміжних із роботою програм	Інтеграція добробуту в роботу завдяки її продуманому дизайну
Розкриття потенціалу працівника	Організаціям потрібен підхід до розвитку робочої сили, що одночасно враховує динамічний характер праці та менш динамічний потенціал персоналу заново знаходити себе	Просування тренінгів для персоналу «згори вниз» при припущенні, що організація краще знає, які навички потрібні працівникам	Надання працівникам свободи вибору виконуваної роботи, розкриття їх потенціалу, надання можливості застосовувати свої інтереси та уподобання для потреб організації
Створення суперкоманд	Пандемія COVID-19 «навчила» організації, що команди є ще більш важливими для процвітання в умовах постійних криз, ніж вони могли вважати раніше	Використання технологій як інструменту для підвищення ефективності команд	Інтеграція людей і технологій у суперкоманди, які використовують власні комплементарні можливості для реорганізації роботи

Закінчення табл. 3.4

1	2	3	4
Управління стратегіями персоналу	Організації шукають перспективну інформацію про свою робочу силу, яка може допомогти їм швидко знайти нові напрями в умовах невизначеності	використання метрик та вимірювань, що описують поточний стан робочої сили	доступ до інформації про робочу силу в реальному часі та реалізація, що може підтримувати кращі, швидші рішення, засновані на розумінні того, на що здатна робоча сила у майбутньому
Розширення функцій HR: відповідальність за трансформацію діяльності організації	Завдяки вирішенню проблем, викликаних пандемією COVID-19, HR заслужили на розширення повноважень щодо трансформації роботи організації	Наявність функціонального мислення, що фокусується на оптимізації та перерформатуванні HR-процесів управління робочою силою	Застосування корпоративного мислення, що надає пріоритет реорганізації роботи для капіталізації унікальних людських зусиль

Джерело: [26].

Перехід від виживання до процвітання залежить від організації, яка стає «виразно людською» за своєю сутністю, а отже, це не просто інший спосіб мислення та дії, але й інший спосіб буття.

Компанії запроваджують кардинально нові підходи до організації робочих процесів і виконання самої роботи. Вони вживають заходів для переосмислення майбутньої роботи, і питання управління людським капіталом є для них пріоритетними. Оскільки найбільша цінність створюється завдяки поєднанню технологій та уваги до людини, організації починають все більше розуміти необхідність розкриття індивідуального потенціалу персоналу. Керівники організацій змінюють свій підхід до розроблення стратегій забезпечення готовності до змін і зосереджують увагу не на звичайному плануванні можливих подій, а на злагодженості дій команди для розроблення стратегій, сфокусованих на людині. Це дає

змогу організаціям краще адаптуватися до нових реалій. Вони дедалі більше усвідомлюють цінність «суперкоманд» – синергія людей і технологій, використання їх додаткових можливостей для досягнення результатів із такою швидкістю та в такому масштабі, що в іншому разі були б неможливими. За результатами дослідження Deloitte 2021, 61% керівників у світі та 63% в Україні зазначили, що протягом наступних 3 років вони планують зосередитися на переосмисленні роботи, зокрема щодо збільшення продуктивності, гнучкості й інноваційності [10; 21]. Такі дані обумовлюють сподівання на позитивні перетворення в системі управління персоналом.

Література до розділу 3

1. Інформація про реформу ринку праці. *Міністерство економіки України*. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=596eb7ae-1738-4939-8e80-ae3b4f57ddec&title=InformatsiiaProReformuRinkuPratsi>

2. Програма гідної праці 2020-2024: Україна / Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ, 2020. С. 5. URL: <https://ukraine.un.org/uk/112143-programa-gidnoi-praci-dlya-ukraini-2020-2024>.

3. Зайнятість через цифрові платформи в Україні: проблеми та стратегічні перспективи / М. Алексинська, А. Бастракова, Н. Харченко. ІЛО. Geneva, 2018. С. 4-5.

4. Глобальні передумови асиметрії українського ринку праці: звіт про науковий проект. ІДСД НАНУ. Київ, 2019. С. 205-208.

5. Тепер офіційно. Ринок праці інтегровано з економічною політикою держави. *Міністерство економіки України*. URL: https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=f1c6bd26-079e-47bd-a96d-23db7eb54934&title=TeperOfitsiino-RinokPratsiIntegrovanoeZEkonomichnoiuPolitikoiuDerzhavi&fbclid=IwAR1Lh6i3xLUDjkzzD98mnMlVM--tXWfidEBIRZ_roeU79O5ntoIVkIdICLg

6. McKinsey Global Institute. The internet of things: map-ping the value beyond the. McKinsey&Company. 2015. P. 69.

7. Піщуліна О. Дві сторони цифрових технологій: "цифрова диктатура" або збереження стійкості. URL: <http://razumkov.org>.

ua/statti/dvi-storony-tsyfrovykh-tekhnologii-tsyfrova-dyktatura-abo-zberezhennia-stiikosti#_ftn4

8. G20. Digital Economy Development and Cooperation Initiative (final). China, 2016. URL: <https://www.mofa.go.jp/files/000185874.pdf>

9. Lalwani P. What Is HR Digital Transformation? Definition, Strategies, and Challenges. *HR technologist*. 2019. URL: <https://www.hrtechnologist.com/articles/digital-transformation/what-is-hr-digital-transformation/>

10. Соціальне підприємництво: парадокс як шлях вперед. Deloitte. 2020. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/2020-global-human-capital-trends-introduction.html>.

11. Sullivan J. VUCA: the New Normal for Talent Management and Workforce Planning. *ERE*. 2012. URL: <https://www.ere.net/vuca-the-new-normal-for-talent-management-and-workforce-planning/>

12. Тренина Н. Лидерство в VUCA-мире: истории и стратегии. Почему привычные модели управления дают сбой? *Empower-change*. 2017. URL: <https://medium.com/empower-change/лидерство-в-vuca-мире-истории-и-стратегии-11272d2edfa3>

13. Taleb N. The Black Swan: The Impact of the Highly Improbable. Penguin, 2007. 446 с.

14. Taleb N. Antifragile: Things That Gain from Disorder. Random House, 2012. 544 с.

15. Чухно Ю. Управление изменениями в VUCA-мире: как вовлечь людей и помочь им стать лидерами новых решений. URL: <http://novaterracoaching.su/change-management-in-vuca/>

16. Колосова Н. Цифровизация в работе с персоналом требует инвестиций, но даст большую отдачу. *Xerox*. 2017. URL: <https://www.xerox.ru/press-centre/publications/1091620/>

17. Саликов Ю.А., Логунова И.В., Каблашова И.В. Тенденции изменений в управлении человеческими ресурсами предприятия в условиях цифровой экономики. *Вестник ВГУИТ*. 2019. Т. 81. № 2. С. 393-399.

18. Обучение и развитие. Годовой отчет ПАО «Сбербанк». ПАО «Сбербанк». 2016. URL: <https://2016.report-sberbank.ru/ru/results-overview/employees/studying-programs>

19. Логунова И. В. Формирование инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами организации. *Экономинфо*. 2018. Т. 15. № 1. С. 32–36.
20. Van Vulpen E. 5 Human Resources Models Every HR Practitioner Should Know. *AIHR digital*. 2019. URL: https://www.aihr.com/resources/5_HR_Models.pdf?_ga=2.33810913.1749246701.1594898619-1728774235.1594898619
21. Deloitte 20 21 Human Capital Trends: Міжнародне дослідження. Deloitte. 20 21. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/about-deloitte/press-releases/gx-2021-global-human-capital-trends-report.html>
22. Демьянова О., Ахметшина Э. Влияние цифровизации на кадровую политику. *Проблемы теории и практики управления*. 2018. № 4. С. 117-122.
23. Носков Е. Выхожу талант искать. Цифровые компетенции нужны не только в ИТ-сфере. *Российская газета*. 2018. № 120 (7583). URL: <https://rg.ru/2018/06/04/cifrovye-kompetencii-nuzhny-ne-tolko-v-it-sfere.html>.
24. David Rock's SCARF Model: Social Threats in the World of Work. *World of Work project*. 2019. URL: <https://worldofwork.io/2019/07/david-rocks-scarf-model/>
25. Что такое VUCA-мир и как в нём жить? *Моноклер*. URL: <https://monocler.ru/chto-takoe-vuca-mir-i-kak-v-nem-zhit/>
26. 2021 Global Human Capital Trends “The social enterprise in a world disrupted”. *Deloitte*. 2021. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/about-deloitte/press-releases/gx-2021-global-human-capital-trends-report.html>

РОЗДІЛ 4. ІНВЕНТАРИЗАЦІЯ РИЗИКІВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

4.1 Секторальні прояви цифровізації

У дослідженнях як основні переваги цифровізації зазначено зростання ефективності економіки, розвиток цифрового підприємництва, підвищення якості послуг в освіті, медицині, транспорті, поліпшення захисту довкілля, зниження кількості та запобігання катастрофам, підвищення громадської безпеки, зниження рівня корупції в системі державного управління, посилення участі населення в суспільних і політичних процесах, створення нових робочих місць тощо. Так, за оцінками McKinsey Global Institute, використання Інтернету речей (IoT) у спеціалізованому виробничому середовищі здатне згенерувати вигоди у глобальній економіці на суму від 1,2 до 3,7 трлн дол. на рік у 2025 р., що еквівалентно зниженню витрат на 5-12,5% [1, с. 69].

Для розроблення ефективних стратегій важливо розуміти потенційні вигоди, які можуть надавати цифрові технології, включаючи підвищення продуктивності праці, економію часу та поліпшення використання активів, очікувану норму прибутку від освоєння фірмами штучного інтелекту в операційній діяльності тощо. А також ідентифікувати виклики, ризики та загрози, пов'язані з цифровізацією. Очевидно, що перехід до цифрової економіки суттєво змінюватиме систему соціально-трудових відносин, безпосередньо ринок праці та сам процес праці. Такі зміни одночасно генеруватимуть нові можливості та загрози, а отже, потребують розроблення та реалізації превентивних заходів, які протидіятимуть появі й розвитку загроз і дозволять реалізувати повною мірою можливості підвищення якості життя населення й ефективності діяльності суб'єктів господарювання.

Уперше питання цифрової економіки було внесено до порядку денного групи G20 на саміті в Анталії у 2015 р., на якому було визнано, що економіка Інтернету відкриває як нові можливості, так і нові виклики для глобального зростання [2]. З 2016 р. було створено «Ініціативу розвитку та співпраці у сфері цифрової економіки» Групи G20 [3], де цифрова економіка розглядається як

найважливіший чинник зростання продуктивності й оптимізації структури економіки. У квітні 2017 р. G20 провела першу нараду «цифрових» міністрів, за результатами якої була ухвалена «Декларація міністрів з цифрової економіки» G20» [4]. Зокрема, лідери домовилися забезпечити до 2025 р. підключення всіх своїх громадян до системи інформаційних і цифрових комунікацій.

Про потенційні позитивні ефекти цифрової економіки (цифрові дивіденди) свідчать потужні аналітичні кампанії [5] та світові форуми [3; 6], а залежно від методики розрахунків обсяги цифрової економіки оцінюють від 4,5 до 15,5% світового ВВП [7]. Проте вплив цифровізації на суспільство й економіку є неоднозначним: з одного боку, спостерігається розвиток економіки на новому рівні взаємодії всіх її елементів, з іншого – руйнується стара система виробництва та розподілу благ. До того ж позитивний ефект від запровадження цифрової економіки розподіляється нерівномірно. Так, спостерігається зростання нерівності як між країнами, так і серед груп населення в країні. Залежно від вибору стратегій і механізмів цифрової трансформації для одних це прогрес, тоді як для інших – небезпечні тенденції.

За експертними оцінками, найближчими роками цифрові технології можуть радикально змінити обробну промисловість, енергетику, сільське господарство, транспорт та інші галузі реального сектору економіки, на які припадає майже дві третини світового ВВП.

Цифровізація промисловості. Одним із глобальних трендів є формування смарт-промисловості, або Індустрії 4.0. Здебільшого ці терміни використовуються як синоніми з урахуванням того, що кожен із них має дещо специфічне наповнення. Так, Індустрія 4.0 сконцентрована на щаблі промислового розвитку, тоді як смарт-промисловість – на якісних характеристиках цього розвитку (його «розумності», інтелектуальності) [8, с. 13].

У техніко-технологічному відношенні смарт-промисловість інтегрує досягнення у сфері фізичних пристроїв із досягненнями у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, результатом чого є формування кіберфізичних виробничих систем – взаємодіючих інтелектуальних мереж фізичних компонентів (машин, устаткування, датчиків, актуаторів) і обчислювальних алгоритмів. Смарт-підприємство характеризується можливістю за допомогою

цифровізації відстежувати та контролювати функціонування знарядь виробництва і виробничий персонал, а також використовувати великий обсяг даних (big data) та інструментарій просунутої аналітики (advanced analysis) для підвищення продуктивності праці, якості продукції та вдосконалення технологічних процесів [8, с. 14].

Проте смарт-промисловість – це набагато більше, ніж відомі підприємства та продукти, які на них створюються. У системі смарт-промисловості заводи взаємозв'язані з дослідниками, розробниками, постачальниками, дистриб'юторами, споживачами та іншим через інформаційно-комунікаційні технології (мобільний інтернет, інтернет речей, хмарні технології). Завдяки цьому формуються глобальні цифрові платформи для поліпшення координації та підвищення активності участі всіх партнерів як в окремих ланцюгах, так і в цілих мережах створення вартості. Головна ідея, яка стоїть за всіма цими мережевими взаємодіями, полягає в тому, що опрацювання й аналіз детальних даних, одержаних за допомогою ІКТ у режимі реального часу про стан будь-якого процесу або продукту (від замовлення до споживання готової продукції), дозволяють забезпечити гнучкість виробництва у відповідь на зміни та виклики зовнішнього середовища [8, с. 18].

Очевидно, що сучасні кіберфізичні системи здатні проникнути майже в усі сфери людської діяльності. Проте найбільший вплив вони чинять на ті види економічної діяльності, які краще пристосовані за своїми техніко-технологічними характеристиками до нового цифрового етапу автоматизації виробництва й організації управління. Це, насамперед, ті сфери, де широко використовуються спеціалізовані стандартизовані виробничі процеси і продукти (автомобіле- й інші види машинобудування, харчова промисловість, хімія, металургія). Також значний потенціал мають галузі, виробниче середовище яких характеризується високою складністю і варіабельністю технологічних процесів (фармацевтика, хімія, добувна промисловість), а отже, є можливості ефективного використання великих даних для їх удосконалення. Загалом на сьогоднішній день ситуація виглядає так, що завдяки новим можливостям цифрової трансформації технічної та економічної сфер, які відкриває смарт-промисловість, вона відіграватиме провідну роль у модернізації світового виробничого потенціалу [8, с. 19].

Так, за оцінками фахівців McKinsey Global Institute, потенційний економічний ефект від використання цифрових технологій, зокрема технологій Інтернету речей (IoT), у 2025 р. може скласти у світі від 3,9 до 11,1 трлн дол. США. При цьому його найбільша частка припадає на добре структуровану виробничу сферу підприємств, заснованих на використанні машин. Саме в цій сфері, яка характеризується спеціалізацією та стандартизацією виробничого середовища, найбільший потенціал мають такі напрями діяльності, як оптимізація технологічних операцій (зниження витрат на 5-12%), технічне обслуговування за фактичним станом об'єкта (економія витрат на 10-40%) та оптимізація запасів (зниження витрат на 20-50%) [1, с. 36, 69]. Дослідники звертають увагу і на інші позитивні ефекти смарт-виробництва: краще врахування запитів споживачів, які також можуть брати активну участь у дизайні та проектуванні товарів; гнучкість автоматизованого виробництва з можливістю швидкого переналадження на випуск саме тієї продукції, якої нині потребує споживач та ін.

Численні перешкоди, які виникають на шляху розвитку смарт-промисловості, можна об'єднати у три групи: технічні, соціально-економічні та інституційні. Зокрема, соціально-економічні бар'єри насамперед пов'язані з людським капіталом – смарт-промисловість потребує висококваліфікованого персоналу з новими компетенціями (конструктори робототехніки, менеджери з модернізації комп'ютерних мереж, інженери систем безпеки цих мереж, фахівці з великих даних, просунутої аналітики та ін.). Створити та розвивати такі системи дуже складно, і далеко не всі країни світу мають можливості для вирішення цього стратегічного завдання.

Обрана Україною модель ринкових трансформацій призвела до появи та закріплення негативних тенденцій у промисловості, її критичного відставання від країн із розвинутою індустрією. По суті відбулася структурна деградація з поглибленням неефективної спеціалізації на низькотехнологічних ресурсо- та трудомістких виробництвах. Фактично втрачено низку галузей, насамперед тих, які мають інвестиційне (підвиди машинобудування) і соціальне (легка промисловість) значення. У цілому результатом ринкових реформ у промисловості стала її масштабна деіндустріалізація. Слід констатувати, що наразі в Україні її традиційна індустрія

перебуває у кризовому стані, а нова смарт-промисловість не набула належних стимулів для розвитку.

Виконані в Інституті економіки промисловості НАН України дослідження свідчать, що певні перспективи інноваційного розвитку на базі цифрових технологій насамперед мають такі види промислової діяльності в Україні, як виробництво основних фармацевтичних продуктів, харчова промисловість, машинобудування, хімія та нафтохімія, металургія, текстильне виробництво, виготовлення виробів із деревини [8; 9]. Проте їх реалізація потребує відповідної державної політики: усунення законодавчих, інституційних, фіскальних та інших перешкод, які заважають розвитку цифрової економіки; упровадження стимулів та мотивацій для заохочення бізнесу та індустрій економіки в цілому до цифровізації; створення попиту та формування потреб серед громадян до цифровізації тощо.

Цифровізація агросфери. Сучасним трендом розвитку сільського господарства є впровадження цифрового землеробства, що базується на застосуванні цифрових технологій, здатних оптимізувати способи оброблення, внесення добрив, хімічних меліорантів і засобів захисту рослин тощо. У Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки зазначається, що цифровізація агросектору позитивно вплине і на цифровізацію сільської інфраструктури, зокрема в частині підключення сіл до високошвидкісного інтернету. Низький рівень розвитку економіки сільських територій України призводить до міграції сільської молоді в міста, високого рівня безробіття та низьких доходів сільського населення, руйнування соціальної та інженерної інфраструктури тощо. Цифровізація землеробства та сільського господарства розглядається, зокрема, як інструмент масштабної програми цифровізації сіл, підключення їх до цифрових інфраструктур, подолання цифрового розриву, соціально-економічного відродження сільських територій [10].

Водночас, як і у випадку зі смарт-промисловістю, існують значні ризики скорочення кількості робочих місць низької кваліфікації. Масова цифровізація агросфери не є коротко- чи навіть середньостроковою перспективою для України, однак такі потенційні ризики вже сьогодні потребують оцінювання.

Трансформації сфери послуг в умовах цифровізації. Швидкий розвиток смарт-промисловості у провідних країнах

свідчить, що широко відома концепція постіндустріального суспільства, яка віддає пріоритет сфері послуг, значною мірою втратила свою актуальність. Однак більш справедливо вести мову не про втрату ролі сфери послуг, оскільки вона в умовах цифровізації вірогідно та надалі залишатиметься головною сферою зайнятості населення, а про трансформацію функцій сфери послуг. Найбільш затребуваними стають високотехнологічні послуги, включаючи інформаційно-комунікаційні, що є невід'ємною частиною авангардних виробничих систем, у яких матеріальні предмети і нематеріальні послуги становлять єдине ціле. Більш того, така інтеграція робить традиційну відмінність між виробництвом товарів і наданням послуг малоактуальною, у тому числі через те, що завдяки цифровим технологіям створюються гібридні продукти, які вже не є ні товарами, ні послугами [11].

Протягом останніх двох десятиліть у наукових дослідженнях акцентується увага на динамічному зростанні ролі послуг з обслуговування виробничої діяльності [12, с. 34-49; 13, с. 47-66; 14, с. 979-997]. Для їх означення використовуються різноманітні поняття: ділові (business), виробничі (producer), розширені (advanced), наукомісткі (knowledge-based) послуги, хоча їх зміст загалом є тотожним. Проникаючи в реальний сектор економіки, такі послуги сприяють дифузії знань, поширенню інновацій, підвищенню продуктивності праці, а отже, загальній ефективності та конкурентоспроможності. Водночас в умовах цифровізації такі послуги відіграватимуть дедалі більше значення у структурі зайнятості. Створюючи нові робочі місця на ринку праці, ділові послуги значною мірою компенсуватимуть очікуване скорочення кількості робочих місць в індустріальній сфері, причому новостворені місця – це переважно високооплачувана зайнятість, пов'язана з кваліфікованою працею.

Явище дифузії («вростання») послуг у промислове виробництво в науковій термінології інколи позначається поняттям «софтизація» економіки. Софтизація характеризує якісно нові пріоритети та підходи до забезпечення економічного зростання, коли «твердим» елементам господарського механізму, якими перенаситилася класична індустріальна економіка, необхідні «м'які» вкраплення у формі інноваційних підходів до інформаційного забезпечення, оптимізації та оперативності управління виробництвом

(сма́рт-проми́словість). Можна виокремити два вагомих тренди розвитку сфери послуг, пов'язані з проявами софтизації:

1) перетворення галузевої структури з переважанням вертикальних (ієрархічних) зв'язків на мережеву, де провідними стають горизонтальні зв'язки та концентричний принцип організації, коли навколо основного виробництва (промислового ядра) формується мережа потужної сервісної інфраструктури;

2) дифузія сфери послуг у сферу матеріального виробництва, обумовлена підвищенням значущості та синергетичності найважливішого нематеріального ресурсу – інформації, що дозволяє в умовах швидко мінливого економічного середовища оптимізувати діяльність господарських суб'єктів, скорочувати прямі та непрямі витрати.

В умовах цифровізації зазначені процеси також слід розглядати як можливість або чинник розширення регіонального економічного потенціалу та регіональної зайнятості. З урахуванням універсального характеру ділових послуг і дедалі частішої практики аутсорсингу й екстерналізації окремих функцій підприємств (наприклад, бухгалтерський облік, інжинірингове, консалтингове обслуговування тощо) можна говорити про потенціал перетворення ділових послуг на важливе джерело розвитку територій. За умови швидкого поширення інформаційних технологій та відповідного державного стимулювання географія нових сервісних фірм тяжітиме до субпериферії та периферії, зокрема у зв'язку з меншою вартістю там оренди офісних приміщень і здешевленням інших видатків (так звана ексурбанізація обслуговування). За рахунок цього відбуватиметься формування ринкової інфраструктури, яка, утворившись на базі кількох провідних виробництв (промислових ядер), розширюється територіально, забезпечуючи потреби суб'єктів економічної діяльності всього регіону та поліпшуючи інвестиційне середовище, а також створюючи нові робочі місця.

Названі тренди різною мірою проявляються в економіці України, зокрема на тлі поглиблення видової сегментації сфери послуг відзначається низький рівень її інтегрованості в матеріальне виробництво. Процесам сервісизації перешкоджає існуюча багатокладність і застарілість технічних способів виробництва.

Україна має значний інтелектуальний потенціал для цифрових трансформацій, зокрема посідає провідні позиції в Європі за кількістю ІТ-фахівців, а також входить до переліку найбільших

експортерів ІТ-послуг. Динамічно розвивається ринок ІТ. Однак складається парадоксальна ситуація, коли країна нарощує експорт цифрових послуг, проте не використовує наявні можливості для модернізації своєї економіки. Україна відстає за ступенем цифровізації національної економіки не тільки від розвинутих країн, але і деяких країн, що розвиваються. Аналіз залежності між динамікою індексу цифровізації та ВВП свідчить, що розвиток цифрових технологій в Україні не перетворюється на збільшення випуску товарів і послуг, тобто не приводить до зростання цифрової доданої вартості та відповідно валового продукту. Причиною такого стану є «цифровізація споживання» (за рахунок високотехнологічного імпорту та цифрових послуг), а не власного виробництва товарів, пов'язаних із цифровою економікою [15, с. 90-91].

4.2 Вплив цифровізації на соціально-трудову сферу: можливі ризики та загрози

Згідно з експертними оцінками, у зв'язку з цифровізацією та автоматизацією на ринках праці можуть відбутися революційні трансформації, порівнянні з історичним переходом від сільськогосподарського виробництва до промислового: до 2030 р. від 75 до 375 млн робітників (від 3 до 14% глобальної робочої сили) будуть змушені змінити професії [16]. Також існують значні ризики збільшення нерівності в частині багатства та доходів, оскільки економічні дивіденди від цифровізації, імовірно, надходитимуть до власників технологій, бізнесу, а також висококваліфікованої робочої сили. Усе це означає, що дослідження ризиків цифрових трансформацій мають набути найвищого пріоритету, оскільки ті країни, які не зможуть адекватно відповісти на існуючі виклики, можуть залишитися на узбіччі світового прогресу та, не набувши конкурентних переваг, одержати тільки нові проблеми [8, с. 9].

Поняття «ризик» розглядається як багатоаспектне складне об'єктивно-суб'єктивне явище, що характеризується невизначеністю, неоднозначністю та багатофакторністю, може мати як негативні, так і позитивні наслідки своєї реалізації. Ризик завжди передбачає існування ймовірності можливих втрат у результаті різних суспільних перетворень. Відповідно для розроблення дієвої національної політики управління ризиками в соціально-трудовій

сфері необхідні: систематизація можливих ризиків; оцінювання імовірності їхнього настання, у тому числі в разі реалізації конкретних заходів соціально-економічної політики; розроблення пропозиції щодо пом'якшення можливих наслідків.

Можливості зайнятості населення. Цифрова економіка змінює можливості зайнятості населення, трансформує характер й умови праці, а також вимоги до кваліфікації працівників. За оцінками МОП, ЮНКТАД та інших світових організацій, здатність країн і підприємств використовувати нові цифрові ресурси стане ключовим чинником розвитку ринків праці. При цьому загальні наслідки цифровізації для сфери праці залишаються доволі невідзначеними: вони залежатимуть від конкретних умов та значною мірою відрізнятимуться в різних країнах і секторах економіки.

Для ринку праці України характерним є постійне скорочення так званого первинного сектору з тривалим перебуванням на робочому місці, прийнятним рівнем соціального захисту трудових відносин, переважно повним робочим днем та іншими параметрами гідності робочого місця. Неухильно зростає вторинний сектор, який утворює робочі місця з нестабільною зайнятістю та мінімальним рівнем соціального захисту. У структурі зайнятості стає все менше стабільних робочих місць для штатних працівників підприємств розміром більше 10 осіб, натомість зростає частка працюючих на мікропідприємствах, самозайнятих та осіб, зайнятих неформально.

У майбутньому процеси цифровізації економіки можуть суттєво поглибити існуючі кризові явища. Для розуміння загального спектру загроз для ринку праці України та зайнятості населення, їх оцінювання доцільно проаналізувати зміст прогнозів щодо можливих сценаріїв трансформацій у світі загалом або в окремих країнах.

За оцінками McKinsey Global Institute's, «від 400 до 800 млн людей можуть бути вивільнені за допомогою автоматизації, що потребуватиме створення нових робочих місць до 2030 р. в усьому світі», тобто від 15 до 30% світової робочої сили за умови середніх і найшвидших сценаріїв автоматизації буде змушене перейти на інші професійні категорії та набути нових навичок [17]. Разом із тим пропонується бачення можливостей зростання кількості нових робочих місць: від 300 до 365 млн нових робочих місць можуть бути створені в таких сферах, як споживчі товари тривалого

користування, дозвілля, фінансові та телекомунікаційні послуги, житло, охорона здоров'я та освіта, під впливом зростаючих доходів споживчих класів населення у країнах, які розвиваються. Зокрема, у сфері догляду за людьми похилого віку до 2030 р. очікується збільшення кількості нових робочих місць до 130 млн; в IT-сфері – від 20 до 50; у будівельному секторі – від 80 до 200, оскільки зростатиме попит на архітекторів, інженерів, столярів і робітників інших будівельних спеціальностей, машиністів; у сфері енергозбереження – до 10; у сфері догляду за дітьми, дошкільного виховання, прибирання, приготування їжі та садівництві – від 50 до 90 млн.

Водночас констатується, що інтернет створює 3,1 робочого місця замість кожного, яке знищує, а в майбутньому цей ефект буде ще більшим: 3,2 нового робочого місця в країнах, які розвиваються, та 1,6 – у розвинутих країнах [18]. Прогнозується, що в 2030 р. виникне попит на нові види професій, які ще не існують (від 8 до 9% загальної кількості зайнятих), натомість 5% професій зникне в результаті їх повної автоматизації, а 60% професій можливо буде автоматизовано на 30%, що загрожуватиме відповідним скороченням робочої сили [19].

За даними дослідження Європейської Комісії [20], близько 50% поточних робочих місць у всьому світі теоретично може бути автоматизовано, а в ЄС у майбутньому можуть бути частково автоматизовані від 37 до 69% робочих місць. Уже на сьогодні близько 14% робочих місць у країнах ОЕСР є автоматизованими, а 32% потребуватимуть змін.

У доповіді Всесвітнього економічного форуму зазначено, що в середньостроковій перспективі буде втрачено близько 7,1 млн робочих місць і створено 2 млн робочих місць у 15 провідних країнах із чистим ефектом втрат 5,1 млн робочих місць. Нові промислово розвинуті країни з ще недостатньо розвинутою технологічною інфраструктурою постраждають більшою мірою, ніж деякі старі та багаті промислово розвинуті країни. Цифрові технології, машинне навчання, автоматизацію, які використовували раніше лише великі підприємства, наразі застосовують також середні та малі. Керівники підприємств оцінили переваги цифровізації бізнес-процесів, пов'язані зі збільшенням ефективності виробництва, надання послуг, продуктивності праці. «Оцифруванню» та

автоматизації піддають робочі місця, які потребують як кваліфікованої, так і некваліфікованої робочої сили [21].

За прогнозами Українського інституту майбутнього, в країні в найближчі 3-5 років цифровізація та автоматизація дозволять скоротити брак трудових ресурсів, оскільки практично в усіх галузях сьогодні спостерігається дефіцит кваліфікованих кадрів [22]. Слід зауважити, що ситуація на ринку праці є не такою однозначною та значно диференційованою за професійними групами, видами економічної діяльності, а також у регіональному розрізі, про що свідчать дані вибірових обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності, Державної служби зайнятості про професійний склад зареєстрованих безробітних і вакансій [23], інтернет-порталів з пошуку роботи. До того ж, під впливом цифровізації відбуватиметься вивільнення не тільки кваліфікованих кадрів, але й окремих професійних груп низької кваліфікації, які, згідно із світовим досвідом, не здатні швидко перекваліфікуватися, що в разі відсутності адекватних превентивних заходів може загострити ситуацію на ринку праці.

У звіті МВФ представлено чотири можливі моделі розвитку взаємодії та протистояння людини і штучного інтелекту:

- роботи конкурують із носіями людського капіталу в усіх видах діяльності;

- роботи конкурують із носіями людського капіталу тільки в деяких видах діяльності;

- роботи замішують людей у сферах, що передбачають некваліфіковану працю та доповнюють їх у процесі кваліфікованої праці;

- за носіями людського капіталу залишаються лише види діяльності, що не можливо роботизувати.

У всіх моделях прогнозується зростання продуктивності та доходів населення з одночасним збільшенням нерівності.

Попередньо оцінити можливий вплив цифровізації на зайнятість населення можна на основі методики виявлення ступеня, у якому окремі сектори економіки можуть бути автоматизовані [8, с. 49-52]. При такому підході найімовірніше помітно скоротиться кількість зайнятих у тих секторах, які придатні для широкого використання засобів автоматизації. Зокрема, згідно з розрахунками найвищий потенціал автоматизації має сектор тимчасового розміщення й організації харчування людей. Види діяльності, які є

менш регламентованими (наприклад, управління людьми та проведення експертиз), мають менший потенціал автоматизації, а найнижчий притаманний освітньому сектору, оскільки зайнятий у ньому персонал більшу частину свого робочого часу витрачає на творчі завдання або заходи, що потребують високих когнітивних можливостей [8, с. 49]. Слід уточнити, що йдеться про скорочення кількості зайнятих саме під впливом цифровізації, а не інших чинників. Наприклад, в освіті значну роль відіграватиме чинник зменшення кількості дітей і молоді.

При оцінюванні впливу автоматизації на створення / скорочення кількості робочих місць необхідно враховувати кваліфікаційно-професійну структуру зайнятого населення. У середньостроковій перспективі в Україні меншою мірою до зони ризику потрапить значний перелік робітничих професій, а також найпростіші професії, які або складно, або не вигідно автоматизувати та роботизувати. До таких на ринку праці України належать: продавці в магазинах; водії автотранспортних засобів і робітники з обслуговування автотранспортної техніки; працівники захисних та охоронних служб (охоронник); перукарі, гримери-пастижери, косметологи та подібні професії; офіціанти і буфетники та ін. Багато з перелічених професій входять до топ-5 професій, за якими прогнозується збільшення зайнятості у «молодих» країнах ЄС за даними Skills Panorama. Наприклад, у Словаччині топ-5 згідно з прогнозованим зростанням виглядає таким чином: працівники персональних послуг; водії та оператори транспортних засобів; працівники металургії та машинобудування; працівники торгівлі; працівники з догляду [24].

Серед робітничих професій до переліку з низьким рівнем ризику скорочення насамперед належать електромеханіки та електромонтажники, зварники та газорізальники, водопровідники та трубопроводники. Це види професійних робіт, які на сьогодні характеризуються загальноукраїнською тенденцією високого попиту та дефіциту на ринку праці. Дані професії є актуальними майже для всіх регіонів України, але мають певну специфічність на рівні робіт залежно від галузевих особливостей економік окремих регіонів і пріоритетів їх розвитку.

Актуальними є дослідження впливу цифровізації на зайнятість населення різних вікових груп, зокрема осіб старшого віку. Останні найменш схильні до засвоєння нових цифрових навичок

та утворюють групу ризику. Найбільш вагомим ризиком виступає скорочення можливостей для зайнятості осіб віком понад 60 років. Ситуація з їхньою зайнятістю вже на сьогодні є критичною. Так, за даними Держслужби статистики України у 2020 р. кількість зайнятих осіб віком 50-59 років складала майже 3,5 млн осіб, а віком 60-70 років – 670,8 тис. осіб (рівень зайнятості осіб віком 60-70 років становив лише 13,2%).

Ризики міграції робочої сили. Четверта промислова революція та цифровізація економіки сприятимуть подальшому зростанню обсягів міграції. Нині процеси цифровізації несуттєво впливають на параметри міграції українців. Головними причинами зовнішніх трудових міграцій є погані можливості гідних заробітків в Україні, низький рівень життя населення та потреба в додаткових робочих руках у багатьох країнах як на схід, так і на захід від державних кордонів. До цього додалися запровадження безвізового режиму з ЄС, що зробило закордонні подорожі простішими й дешевшими, полегшило пошук місця праці чи навчання за кордоном, а також спрощення правил працевлаштування українців у європейських країнах, які є основними центрами тяжіння українських мігрантів (Польща, Чехія, Німеччина).

Українські мігранти здебільшого не конкурують у країнах призначення з місцевим населенням за престижні вакансії на ринку праці, а займають менш привабливі робочі місця: лише дещо більше чверті українських заробітчани мали за кордоном роботу, відповідну кваліфікації, здобутій в Україні, а понад третини працювали на роботах, які кваліфікації не потребують. Водночас суттєво може змінитися ситуація з трудовою міграцією кваліфікованих фахівців у сфері індустрії інформаційних технологій (ІТ). Так, дослідження портрету ІТ-фахівця в 2018 р. характеризує різні міграційні настрої, які в кількісному вираженні зберігаються не перший рік: 43% ІТ-фахівців (з 8,6 тис. опитаних) не планують залишати Україну, 44% думають про пошук роботи за кордоном, 8% активно готуються до від'їзду, 4% вже виїхали за кордон, 2% виїхали та повернулися назад [25]. Основними центрами тяжіння є країни Північної Америки (США та Канада), Західної та Північної Європи (Німеччина, Нідерланди, Великобританія), а також зростає роль Польщі.

Дослідники відзначають наявність останнім часом тенденції до сповільнення еміграції програмістів [26], що обумовлено

збільшенням вартості їх роботи та попиту на внутрішньому ринку, а також низьким податковим навантаженням порівняно з іншими країнами. Проте на перспективу трудову міграцію з України ІТ-фахівців стимулюватиме швидкий розвиток цифрової економіки в розвинутих країнах із високими стандартами якості життя. Згідно з прогнозами ці країни відчуватимуть дефіцит програмістів та інших фахівців із цифрової економіки.

Частково мінімізувати вплив таких ризиків може запровадження в Україні спеціальних податкових режимів для креативних професій, а також динамічне підвищення якості життя. Наразі значна частина активного, мобільного, конкурентоспроможного населення України визначає свої перспективи виїзду, виходячи не стільки зі стану свого особистого життя, скільки із загальної низької оцінки ситуації в країні. Цей міграційний чинник є значно небезпечнішим за бажання реалізувати індивідуальну стратегію на глобальному ринку праці. В останньому випадку зберігається доволі висока ймовірність повернення мігранта, тоді як комбінація індивідуальних планів із втратою віри в перспективність їх реалізації в українському суспільстві обумовлює орієнтацію на постійну еміграцію.

Ризики у сфері колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. У доповіді Міжнародної організації праці (МОП) «Соціальний діалог і трипартизм» [27] зазначається, що виклики, пов'язані з майбутнім сфери праці в умовах цифрової економіки, свідчать про необхідність укріплення соціального діалогу як механізму пошуку відповідних рішень. На сьогодні виклики цифровізації в розвинутих країнах спонукають основні зацікавлені сторони (органи регулювання праці, організації роботодавців і робітників) аналізувати можливості адаптації соціального діалогу та розширення його важливості в умовах мінливої сфери праці. Прикладами цього є прийняття Європейською конфедерацією профспілок у 2016 р. резолюції «На шляху до справедливої цифровізації» [28] або ж створення спільних груп для аналізу й оцінювання наслідків цифровізації та четвертої промислової революції (Бельгія, Німеччина, Італія, Швейцарія та ін.).

Поширення нових моделей ведення бізнесу, динамічний процес автоматизації та цифровізації праці ведуть до зміни не тільки кількості та структури робочих місць, але й самої організації праці, методів трудової діяльності та загалом контурів

трудових правовідносин, на основі яких історично будувався і реалізовувався соціальний діалог, трудові відносини та співробітництво між працівниками й адміністрацією. Диверсифікація форм організації праці та поява таких форм, як зайнятість у платформній економіці, а також розширення нестандартних форм зайнятості ставлять на порядок денний організацій роботодавців і працівників нові проблеми, пов'язані з об'єднанням в організації, представництвом та інклюзивністю у контексті майбутнього сфери праці, а також є викликом для урядів з точки зору нормативно-правового регулювання та забезпечення дотримання норм.

Незважаючи на створення в Україні законодавчих й інституційних передумов для розвитку соціального діалогу (ухвалено Закони України «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про колективні договори і угоди» та інші нормативно-правові акти; сформовано спільні представницькі органи профспілок і організацій роботодавців, Національну службу посередництва та примирення, Національну тристоронню соціально-економічну раду), на сьогодні соціальний діалог має здебільшого формальний характер, він не став дієвою платформою для взаєморозуміння та розроблення узгоджених рішень щодо ключових реформ у сфері зайнятості населення, у тому числі відповідно до викликів цифровізації.

Натомість загострюються протиріччя між цілями та соціальними інтересами учасників діалогу. Роботодавці прагнуть максимально використати можливості та вигоди, пов'язані з цифровізацією (щодо оптимізації кількості персоналу, форм його зайнятості, скорочення податкових платежів тощо). Держава у зв'язку зі своїм забюрократизованим підходом не встигає реагувати на нові виклики, здебільшого концентрується на питаннях пошуку можливостей оподаткування нових форм зайнятості. Профспілки не переорієнтувалися на захист трудових прав в умовах викликів цифрової економіки та практично залишаються поза цим процесом. За оцінками експертів, у результаті відбувається лише імітація соціального діалогу та «підкилимна» боротьба між суб'єктами його сторін за зони впливу на політичні рішення влади [29], що негативно позначається на ефективності Генеральної, галузевих, регіональних і колективних угод та, за відсутності змін, і надалі деструктивно

впливатиме на регуляторну політику й соціальну стабільність у країні.

В умовах зростаючого потоку інформації, яка часто є неоднозначною, а то й свідомо викривленою з метою досягнення певних цілей, інституційно оформлені органи соціального діалогу покликані стати своєрідною платформою для відповідальної конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудових й економічних відносин. Вони мають здійснювати моніторингові оцінки стану системи соціально-трудових відносин, своєчасно проводити діагностику, виявляти ризики та небезпеки, розробляти спільні рішення, упроваджувати оптимальні механізми для їх мінімізації та подолання.

Небезпідставно за підсумками Всесвітнього економічного форуму в Давосі (2019) відносно України [30] було визначено, що особливості функціонування сфери зайнятості в сучасних трансформаційних умовах потребують розроблення та впровадження заходів, спрямованих на формування стійкої системи соціального партнерства на засадах соціальної відповідальності, конструктивного розширеного соціального діалогу всіх суб'єктів соціально-трудових, економічних відносин. Ідеальна модель соціального діалогу має бути гнучкою, щоб могла швидко пристосовуватися до міжнародної конкуренції, національної економіки та політичної ситуації.

Ризики поглиблення нерівності. Трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці під впливом цифровізації, автоматизації та роботизації всіх сфер життя, несуть ризики та загрози збільшення рівня безробіття, масштабів неформальної зайнятості та продукують цілий спектр пов'язаних із цим соціальних ризиків, серед яких: криза системи соціального захисту працівника; поглиблення соціальної нерівності, рівня диференціації доходів і зростання кількості населення, яке належить до категорії бідних; зниження соціального статусу, соціальне відторгнення; прекаризація та ін.

Із зростанням цифрової онлайн-економіки питання життєздатності наявних моделей соціального захисту працівників стає все більш актуальним і потребує нового правового оформлення. Погіршує ситуацію відсутність в Україні адекватної нормативно-правової бази для регулювання цих процесів. Слід констатувати значне відставання розвитку договірних відносин порівняно з

темпами поширення нестандартної зайнятості. Ризики волатильності, пов'язані з об'єктивними процесами підвищення гнучкості та диференціації ринку праці, не можуть бути компенсовані виключно такими традиційними соціальними технологіями й інститутами, як класичне трудове законодавство чи державне соціальне страхування. Необхідні нові механізми, здатні поєднати гнучкість із захистом, адекватним викликам цифровізації. Такі механізми мають сформувавши надійні канали новацій, апробації та легітимації нових форм зайнятості, а також введення їх у повноцінний інституційний простір соціального захисту. Водночас вони покликані мінімізувати ризики негативних наслідків, пов'язаних із розвитком нових форм зайнятості. Ігнорування органами управління проблем у сфері трудової діяльності, яка не належить до «стандартної» зайнятості, гальмує розроблення та запровадження ефективної соціальної політики в умовах цифрових трансформацій.

Значний інтерес до гнучких форм зайнятості спостерігається серед молоді. Згідно з дослідженням IBM, найближчим часом на ринок праці вийде покоління Y (покоління міленіалів) [31]. Різниця між представниками покоління Y і старшим поколінням полягає в тому, що перші мають значно вищий рівень цифрової грамотності, тому виникне потенційна велика можливість для бізнесу щодо спрямування інвестицій в інновації та нові способи роботи з клієнтами завдяки їх цифровим компетентностям. Однак організувати ефективні соціально-трудова відносини з міленіалами підприємствам буде важче через їх ціннісно-мотиваційний профіль – віддають перевагу гнучкості на роботі, балансу між роботою та особистим життям (меншою мірою готові витрачати час на роботу). Такі особливості потребують іншого підходу в управлінні, особливо у сфері персоналізації та організації роботи.

Фіскальні ризики. На ще одну групу ризиків – фіскальні – звертають увагу автори монографії «Смарт-промисловість в епоху цифрової економіки: перспективи, напрями і механізми розвитку» [8, с. 74-116]. На тлі великої кількості технократичних досліджень про цифровізацію, роботизацію та кіберфізичні системи все частіше порушуються питання про те, яким чином такі трансформації впливають на рівень податкових надходжень і систему оподаткування загалом. Зокрема, в дослідженнях ОЕСР вказується на розширення можливостей ухилення від сплати податків у цифровій економіці [32]. Очікуване скорочення кількості робочих місць та

велика вірогідність поширення нових форм зайнятості, які важко піддаються податковому контролю, пов'язані з ризиками зменшення податкових надходжень, зокрема ПДФО, зростання дефіциту бюджету та скорочення соціальних видатків, у тому числі на соціальний захист і соціальне забезпечення працівників, а також сферу освіти, яка покликана формувати нові цифрові навички.

Закономірно, що у зв'язку з розгортанням цифрової економіки швидко зростає інтерес до відповідних змін у податках, податкових системах і податково-бюджетних політиках. Як відзначають фахівці, шляхом трансформації того, як країни збирають, обробляють і впливають на інформацію, цифрові технології можуть змінити спосіб розроблення та здійснення урядом податкової, видаткової і макрофінансової політики [8, с. 75]. У світовій практиці існують такі пропозиції щодо шляхів модернізації податкових систем:

упровадження податків на цифрову економіку (податку на платежі, здійснені за купівлю товарів і послуг через інтернет або податку з обороту від комерційної діяльності в інтернеті);

оподаткування зарубіжних поставок цифрових товарів і послуг. Так, наприклад, в Австралії з 2017 р. усі цифрові товари та послуги, що надаються зарубіжними компаніями, обкладаються непрямим податком на товари та послуги (Goods and Services Tax) у розмірі 10%; у Новій Зеландії ставка податку складає 15%, у Японії (Japanese Consumption Tax) – 8, у Тайвані стягується ПДВ у розмірі 5% при здійсненні покупок через інтернет [8, с. 80];

запровадження податку на роботів, тобто оподаткування частки внеску робототехніки і штучного розуму в економічних результатах підприємств. Такий податок зміг би забезпечити доходи, необхідні для фінансування адаптації людей за допомогою програм перепідготовки звільнених працівників. У рамках перегляду податкового законодавства Південна Корея заявила про плани ввести обмеження на надання податкових пільг для інвестицій в автоматизовані машини (роботів). Очікується, що така податкова політика дозволить компенсувати втрачені податки на прибуток і сплачувати соціальні виплати звільненим працівникам, яких замінили роботи. Прямо назвати такі дії податком на роботів не можна, проте мета в них однакова – зменшення втрат соціальних податків [8, с. 109].

Ризики у сфері освіти. Процеси цифровізації потребують швидкого реагування системи освіти щодо підготовки / перепідготовки фахівців за новими професіями. На сьогодні вітчизняна освіта недостатньо забезпечує потреби населення та роботодавців у формуванні актуальних знань та компетенцій, існує значна асиметрія кваліфікаційно-професійних параметрів попиту і пропозиції робочої сили. Слід констатувати, що структура підготовки кадрів значною мірою не відповідає як сучасній, так і перспективній структурі попиту на робочу силу. Окрім цього, значні ризики професійно-кваліфікаційного дисбалансу пов'язані зі змістовною невідповідністю компетентності робочої сили потребам цифрової економіки в межах професій. У даному контексті актуальним питаннями є інтенсифікація досліджень щодо прогнозування попиту та пропозиції робочої сили з урахуванням професійно-кваліфікаційних характеристик, потреб у нових (модерних) кваліфікаціях, навичках і професіях. Це дозволить пом'якшити соціальні ризики цифрових трансформаційних процесів в економіці.

У програмі ЄС «A new skills Agenda for Europe» [33] визначено десять основних пріоритетів у цій сфері, починаючи з ініціатив, спрямованих на подолання основних розривів між підготовкою кадрів і ринком праці, до заходів, які сприятимуть розвитку та прогнозуванню навичок у нових видах промислової діяльності. Для допомоги у виборі профілю навчання чи професійної кар'єри створено платформу онлайн-сервісу, що містить інформацію про затребувані на даний момент і в майбутньому цифрові навички та компетенції, підкріплені доказовою базою. Управлінці та працівники у сфері освіти теж потребують належної інформації про навички, необхідні в майбутньому, щоб приймати рішення щодо трансформації навчальних програм. Прикладом є інструментарій Skills Panorama [35] як частина інтегрованого сервісу Europass.

Ризики, пов'язані з психічним станом здоров'я людини. Існує значний спектр інших ризиків, які опосередковано, насамперед через вплив на формування людського, соціального та трудового потенціалу, визначають перспективи соціально-трудової сфери, а саме:

інтернет-залежність. Втрата відчуття реального світу, поява залежності від віртуального світу, соціальних мереж негативно впливає на психічне та фізичне здоров'я людини та дозволяє маніпулювати свідомістю і діями як дорослих, так і дітей. Заміна

реальних стосунків життям у соціальних мережах створює ілюзію насиченого активного життя, змінює особистість, псує стосунки з родичами і друзями;

деградація розумових здібностей через зниження мозкової діяльності в результаті використання пошукових онлайн-систем для вирішення будь-яких завдань, у тому числі в процесі навчання. Можливість отримати відповідь на будь-яке запитання за декілька хвилин знижує креативність молоді та дітей, а готові рішення, приклади та шаблони дій формують шаблонне мислення;

погіршення психічного здоров'я населення при полегшеному доступі до сцен насильства, аморальних відео.

Моральна та духовна деградація суспільства полегшує маніпулювання громадською думкою, формування необхідних настроїв у суспільстві, розповсюдження неправдивої та напівправдивої інформації з певним підтекстом, підштовхування до протестної поведінки, програмування населення на певні реакції та дії, у тому числі протиправні. В. Компанієць попереджає про катастрофічний вплив цифровізації економіки на розвиток суспільства при ігноруванні культурних та моральних цінностей, норм і правил [35, с. 147-151].

4.3 Аналіз підходів до управління ризиками цифровізації в соціально-трудовій сфері

Сьогодні гостро постає питання про відсутність в органів влади методології оцінювання впливу цифровізації на різні сфери життєдіяльності суспільства, у тому числі на сферу праці, та управління цими процесами на національному, регіональному й галузевому рівнях. Як наслідок, в Україні немає довгострокових прогнозів потреби в робочій силі та навичках працівників, пов'язаних із цифровізацією. В ідеалі для розроблення дієвої національної політики управління ризиками в соціально-трудовій сфері необхідні: по-перше, систематизація всіх можливих ризиків у цій сфері; по-друге, оцінювання ймовірності їхнього настання внаслідок реалізації конкретних заходів соціально-економічної політики; по-третє, розроблення пропозиції щодо запобігання ризикам та/або пом'якшення можливих негативних наслідків.

Процес управління ризиками є складною та багаторівневою процедурою, яку умовно можна розділити на етапи, виокремлені відповідно до особливостей послідовності управлінських дій (рис. 4.1), а саме:

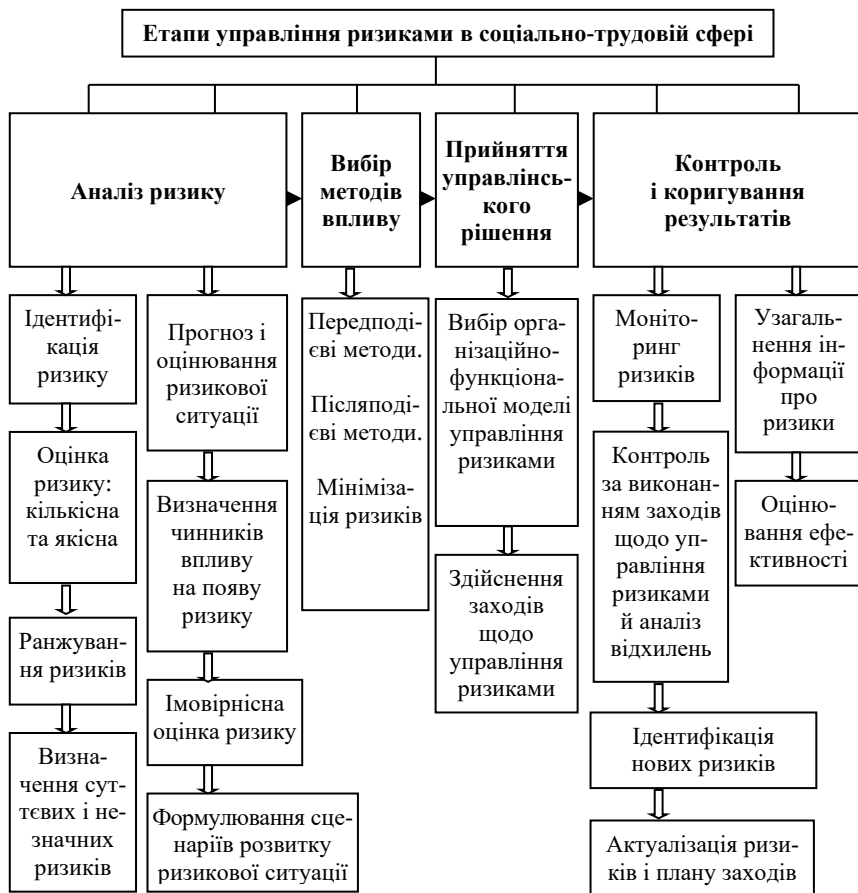


Рисунок 4.1 – Послідовність реалізації етапів управління ризиками в соціально-трудовій сфері

аналіз, який має на меті одержання необхідної інформації про можливості реалізації ризику та його наслідки, а також надання кількісних оцінок самого ризику, його параметрів, величини

економічного збитку й інших показників, необхідних для прийняття рішення про управління ризиком. На основі аналізу виконується оцінка, яка може бути якісною (дозволяє визначити основні чинники ризику та причини їх актуалізації) та кількісною (дозволяє одержати цифрові значення параметрів ризику);

вибір методів впливу на основі їх оцінювання – обумовлюється необхідністю порівняння ефективності різних варіантів мінімізації можливих збитків і може здійснюватися на основі різних критеріїв, у тому числі економічних;

прийняття управлінського рішення – потребує формування загальної стратегії управління сукупністю ризиків із визначенням фінансових та інших ресурсів;

безпосередній вплив на ризики – може бути представлений зниженням, збереженням і передачею ризиків;

контроль і коригування результатів – реалізується на основі одержаної нової інформації щодо змін у характеристиках ризику.

Пріоритетна роль органів державної влади всіх рівнів в управлінні ризиками в соціально-трудої сфері є обов'язковою для реалізації, оскільки, по-перше, негативні наслідки деструктивних ризиків дестабілізують суспільство; по-друге, саме ці органи мають необхідні ресурси, легітимні способи, методи й інструменти управління. Водночас цілком очевидним є і той факт, що більшість ризиків (втрата зайнятості, зростання соціальної нерівності, поширення еміграції тощо) має комплексний характер, а тому процес їх мінімізації потребує координації діяльності, процедур узгодження правил, зокрема в рамках соціального діалогу, та довіри між зацікавленими сторонами, які мають різні інтереси й уявлення про ризики.

Першочерговим моментом в управлінні ризиками є їх ідентифікація та оцінювання. На відміну від традиційних підходів до визначення напрямів діяльності державних служб на ринку праці (формалізованих у вигляді програм зайнятості зі стандартним набором заходів), проранжований перелік ризиків на кількісно-якісній основі (у вигляді оцінок ризиків) у заданому часовому інтервалі дозволяє порівняти ризики між собою та вибрати пріоритетні з них, причому з точки зору не тільки експертів, але і населення з використанням даних, одержаних шляхом, наприклад, соціологічних опитувань.

Даний етап є досить важливим для розуміння специфіки ризикової ситуації. Ранжування ризиків характеризує ступінь прийнятної в суспільстві небезпеки (ступінь ризику) з метою визначення найсуттєвіших і не досить значних ризиків. Для цього можна застосувати простий, але ефективний інструмент – побудову карти ризиків. Вона являє собою графічне та текстове представлення обмеженої кількості ризиків, розташованих у прямокутній таблиці, де по одній «осі» вказується сила впливу або значимість ризику, а по іншій – імовірність або частота його виникнення. Для вимірювання характеристик ризиків застосовується один зі способів – описовий (використовуються словарні вимірники на кшталт «сильний», «слабкий») або кількісний (використовується бальний підхід зі шкалою від 1 до 5). На цій основі будується ризик-профіль, що включає оцінку ймовірностей та ступінь наслідків від настання події (табл. 4.1). Застосування цього методу може продемонструвати хороші результати для виокремлення й оцінювання основних типів подій, настання яких має компенсуватися відповідними механізмами: професійне захворювання, безробіття, вихід із складу робочої сили тощо.

Таблиця 4.1 – Схема побудови карти ризику

Описовий підхід	Кількісний підхід
<i>Імовірність:</i> майже неможливо можливо імовірно цілком імовірно	<i>Імовірність:</i> 1 – найнижча; 2 – низька; 3 – середня; 4 – висока; 5 – найвища
<i>Ступінь наслідків:</i> незначний; помірний; значний; високий	<i>Ступінь наслідків:</i> 1 – найнижчий; 2 – низький; 3 – середній; 4 – високий; 5 – найвищий

Перспективним напрямом також є використання для оцінювання ризиків методології ПАТ-аналізу, яка передбачає іденти-

фікацію безпосередньо окремих видів ризиків трудової сфери та визначення причинно-наслідкових зв'язків між чинниками.

Особливе практичне значення має розроблення прогнозних сценаріїв з метою вибору відповідного стандартизованого набору інструментарію мінімізації тих чи інших ризиків у соціально-трудої сфері. Прогноз настання ризику будується на основі припущень, що окреслюють зміни в зовнішньому та внутрішньому середовищі по відношенню до об'єкта управління (ризiku), реалізація яких у сукупності формує сценарії розвитку подій у майбутньому. Сценарний підхід передбачає процес розроблення описових моделей того, що може відбутися в майбутньому, та застосовується для ідентифікації ризиків за допомогою розгляду можливих варіантів розвитку подій і дослідження їх наслідків. Він не дозволяє прогнозувати ймовірність змін, але може сприяти суб'єкту управління в розвитку переваг і гнучкості, необхідних для адаптації до прогнозованих змін. Даний метод уможливорює розгляд можливих ситуацій у майбутньому та має переваги порівняно з традиційним підходом, заснованим на прогнозах різного ступеня тривалості, у яких передбачається продовження минулих тенденцій.

Окремі види ризиків у соціально-трудої сфері (ризик втрати працездатності) є відносно простими, добре формалізуються, піддаються аналізу та прогнозуванню. У цих випадках попередній досвід і наявність пов'язаних із ним статистичних даних роблять можливою і цілком прийнятною оцінку ймовірності та визначення відповідних впливів. Водночас існують ризики, які є комплексними (багатофакторними) та супроводжуються невизначеністю та / або двозначністю. Для таких ризиків багатофакторні, як правило, нелінійні зв'язки між значною кількістю потенційних причин і специфічних ефектів важко ідентифікувати.

Набуває популярності емпірично обґрунтована позиція, яка полягає в тому, що частина ризиків у соціально-трудої сфері не може бути оцінена на основі лише кількісних методів – у деяких випадках ці методи виявляються невідповідними дійсності. Соціальний досвід значною мірою розширює межі технічного визначення ризику, він також не вкладається в рамки певних ймовірнісних процесів та їх відповідних наслідків. У сучасному світі спосіб, яким люди концептуалізують (ідентифікують) і сприймають ризики, часто зумовлений цінностями, відносинами, соціальними

впливами, культурною ідентичністю тощо. Необхідно враховувати той факт, що інформаційні процеси, інституційні структури, соціальна поведінка та індивідуальні реакції формують соціальний досвід щодо ризиків із використанням способів, які змінюють суспільне сприйняття ризику. Відповідно, для управління ризиками в соціально-трудовій сфері необхідно встановити, чому в одних випадках ризики або наслідки ризиків, що оцінюються експертами як незначні, можуть викликати суттєву соціальну напруженість і широку громадську реакцію, а в інших – ризики, оцінені експертами як небезпечні, не викликають занепокоєння і майже ігноруються суспільством. Експерти намагаються вирішити цю проблему шляхом інтеграції кількісної оцінки певного ризику з якісними оцінками відповідного соціального та культурного досвіду [36, с. 354]. Такий підхід є найбільш прийнятним для формування відповідного методичного інструментарію дослідження складних ризиків.

Так, у випадках, коли, наприклад, попередня оцінка засвідчує, що рівень того чи іншого виду ризику об'єктивно не є загрозливим, однак його сприйняття в суспільстві є занадто гострим, слід зробити акцент саме на заходах, спрямованих на пом'якшення сприйняття ризику, а не реалізовувати затратні програми зниження об'єктивного рівня цього ризику. Тобто необхідне врахування сприйняття населенням ситуації ризику при цифрових трансформаціях і реалізація такої системи адаптації населення до ризиків у соціально-трудовій сфері, за допомогою якої можуть бути не тільки нейтралізовані або компенсовані негативні ймовірні результати, але і максимально використані шанси для досягнення населенням певного рівня добробуту шляхом продуктивної зайнятості.

Отже, у процесі розроблення стратегій мінімізації ризиків цифровізації в соціально-трудовій сфері доцільно використовувати спеціальні механізми для того чи іншого виду ризику, а саме:

- механізми мінімізації рівнів окремих ризиків;

- механізми мінімізації негативного сприйняття ризиків населенням;

- механізми покращення середовища, у якому реалізуються ризики.

У дослідженнях найчастіше зустрічається класифікація методів й інструментів управління ризиками, що застосовуються в межах зазначених механізмів.

Передподієві методи управління ризиками полягають у завчасному вживанні заходів, спрямованих на зміну істотних параметрів ризику (імовірність настання, обсяги збитку). Сюди можна віднести методи, пов'язані в основному з перешкоджанням реалізації ризику. Зазвичай вони асоціюються із здійсненням превентивних заходів. Такий підхід значною мірою характерний для управління ризиками у сфері охорони праці. У той же час МОП наголошує на необхідності додаткового запровадження нових методів і підходів для запобігання новим ризикам, які виникають через динамічні зміни сфери праці, а також процеси цифровізації [37].

Післяподієві методи управління ризиками передбачають здійснення заходів після настання збитку та спрямовані на ліквідацію наслідків. Ці методи полягають у формуванні фінансових джерел, які використовуються для покриття збитків (компенсації). До них зазвичай відносять страхування, хеджування, гарантії, лімітування та формування резервного фонду. Проте слово «післяподієві» не означає, що такі методи не містять важелів превентивного впливу та попередження ризиків. Так, важливою проблемою соціального страхування, у тому числі на випадок безробіття, є знаходження оптимальних пропорцій розподілу фінансової участі учасників страхування, щоб стимулювати робочу силу та роботодавців до мінімізації ризиків.

Сьогодні в розвинутих країнах активно розробляються моделі соціального страхування, у яких би максимально використовувалися оцінки ризиків зайнятості та на їх основі встановлювалася величина страхових внесків і виплат при настанні страхових випадків. Таким чином, обсяги внесків і виплат стають взаємопов'язаними. Аналіз переваг і недоліків різних моделей є актуальним у контексті збільшення ризиків, пов'язаних із поширенням нестандартних форм зайнятості населення (тимчасові контракти, аутсорсинг персоналу, фрілансери та ін.). Наразі проблема управління ризиками нестабільних трудових відносин тільки посилюється та не має остаточного вирішення.

Страхування ризиків усе частіше має місце у сферах, де воно раніше не застосовувалося. Так, як зазначено при аналізі можли-

вих ризиків цифровізації економіки, недосконала координація між сферою професійної підготовки та ринком праці спричиняє додаткові «викиди» ризиків зайнятості населення. Традиційними та найпоширенішими підходами до управління зазначеними ризиками є: інформування та профорієнтаційна діяльність; державне замовлення на підготовку кадрів; коригування національних освітніх стандартів відповідно до прогнозів потреби в тих чи інших навичках працівника. Водночас у світовій практиці поширюється освітнє страхування: по-перше, страхові компанії можуть бути джерелом необхідних засобів для здобуття профосвіти; по-друге, його роль виражається не тільки в покритті ризиків і розширенні можливостей інвестувати у формування робочої сили, але й у забезпеченні належної якості освітніх послуг [38, с. 182-186]. Також існує потенційна можливість стимулюючого впливу страхування на вибір майбутньої професії та зменшення в майбутньому ризиків пропозиції робочої сили на ринку праці, наприклад шляхом регулювання процентних ставок за кредитами.

Останнім етапом управління ризиками є контроль і коригування результатів, що поєднує моніторинг й оцінку результатів, які забезпечують зворотний зв'язок у системі.

Особливості ставлення населення до ризиків за певних умов можуть відігравати вирішальну роль у зростанні або зниженні напруженості на ринку праці та в суспільстві загалом. Це потребує розроблення зважених інформаційних кампаній, спрямованих на покращання сприйняття населенням ситуації з ризиками особливо там, де існує загроза їх переоцінки. Цифровізація значно розширює такі можливості. Великий потенціал на перспективу мають такі канали комунікацій, як соцмережі, мобільні застосунки тощо. Встановлено, що соцмережі сьогодні реально впливають на поведінку учасників поза ними та перетворюються на елемент прихованого управління соціально-економічними системами. Переваги такого управління полягають в оперативності досягнення мети, невеликих фінансових витратах, можливості дистанційного маніпулювання свідомістю користувачів в автоматизованому режимі та майже повним протоколюванням результатів діяльності.

У системі інформаційного забезпечення управління ризиками мають використовуватися новітні цифрові технології одержання й обробки даних. Останнім часом при оцінюванні та аналізі

соціальних процесів усе більшу увагу приділяють таким джерелам даних, як соцмережі, інтернет-опитування, інформація інтернет-провайдерів і мобільних операторів, опитування за допомогою мобільних телефонів тощо. Існуючі технології аналізу інформації соцмереж дозволяють ідентифікувати багатофакторні залежності для прогнозування поширення та сприйняття нової інформації учасниками мережі з подальшим виявленням біфуркаційних процесів як усередині мережі, так і зовні (наприклад, за допомогою технологій Data mining). На цій основі може досліджуватися («зондуватися») вірогідна суспільна реакція на управлінські рішення, що розширює можливості впливу на громадську думку (формування, коригування) про сприйняття тих чи інших ризиків.

Література до розділу 4

1. McKinsey Global Institute. The internet of things: mapping the value beyond the. McKinsey&Company. 2015.

2. Піщуліна О. Дві сторони цифрових технологій: "цифрова диктатура" або збереження стійкості URL: http://razumkov.org.ua/statti/dvi-storony-tsyfrovykh-tekhnologii-tsyfrova-dyktatura-abo-zbe-rezhennia-stiikosti#_ftn4

3. G20. Digital Economy Development and Cooperation Initiative (final). China, 2016. URL: <https://www.mofa.go.jp/files/000185874.pdf>

4. Конференция G20 на уровне Министров по цифровой экономике. Дюссельдорф 6-7 апреля 2017. Декларация Министров по цифровой экономике. URL: [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/dmi/workgroup/materials/Pages/%D0%A6%3%D1%81.\).pdf](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/dmi/workgroup/materials/Pages/%D0%A6%3%D1%81.).pdf)

5. World development report 2016. Digital dividends. – International Bank for Reconstruction and Development. The World Bank Цифровая повестка ЕАЭС 2025: перспективы и рекомендации. Обзор совместного исследования Всемирного банка и Евразийской экономической комиссии Digital Transformation Initiative. Executive summary. May 2018. URL: <http://reports.weforum.org/digital-transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/dti-executive-summary-20180510.pdf>

6. Шаров О.М., Резнікова О.О. Підсумки всесвітнього економічного форуму у Давосі: висновки для України. 2019. URL: http://kh.niss.gov.ua/content/articles/files/1_Davos_2019-a5129.pdf

7. Доклад о цифровой экономике 2019. Создание стоимости и получение выгод: последствия для развивающихся стран, ООН 2019. URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_overview_ru.pdf

8. Смарт-промисловість в епоху цифрової економіки: перспективи, напрями і механізми розвитку: монографія / [В.П. Вишневський, О.В. Вісцька, О.М. Гаркушенко та ін.]; за ред. акад. НАН України В.П. Вишневського; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2018. 192 с.

9. Якубовский Н.Н., Солдак М.А. Выбор структурных акцентов активизации развития промышленности Украины. *Экономика промышленности*. 2017. № 2(78). С. 5-21.

10. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>

11. Smit J., Kreutzer S., Moeller C., Carlberg M. *Industry 4.0*. Euro-pean Parliament. Directorate General for Internal Policies Policy Department A: Economic and Scientific Policy. 2016. P. 20.

12. Howels J. Innovation and Services: The Combinatorial Role of Services In the Knowledge-Based Economy. *International Conference on "New Trends of Science And Technological Innovation In a Critical Era"*. Taipei: R.O.C., 2003. p. 34-49.

13. Peneder M., Kaniowski S., Dachs B. What Follows Tertiarisation? Structural Change and the Role of Knowledge-Based Services. *The Service Industries Journal*. 2003. Vol. 23. № 2. p. 47-66.

14. Blien U., Haas A. Service Industries and Regional Development: An Analysis for Eastern Germany. *The Service Industries Journal*. 2005. Vol. 25. № 8. P. 979-997.

15. Ляшенко В.І., Вишневський О.С. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку: монографія. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2018. С. 90-91.

16. McKinsey Global Institute. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation. McKinsey & Company. 2017.

17. James Manyika, Susan Lund, Michael Chui, Jacques Bughin, Jonathan Woetzel, Parul Batra, Ryan Ko, Saurabh Sanghvi.

Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages. 2017. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>

18. Nottebohm O. et al. Online and Upcoming: The Internet's Impact on Aspiring Countries. Palo Alto: McKinsey & Company. 2012. URL: <http://www.mckinsey.com/industries/high-tech/our-insights/impact-of-the-internet-on-aspiring-countries>

19. James Manyika, Susan Lund, Michael Chui, Jacques Bughin, Jonathan Woetzel, Parul Batra, Ryan Ko, Saurabh Sanghvi. *Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation*. 2017. URL: https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi%20jobs%20lost-jobs%20gained_report_december%202017.ashx

20. European Commission Threats and opportunities from automation and robotisation. URL: https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/changing-nature-work/new-technologies-automation-work-developments_en

21. Ernst von Weizsäcker, Anders Wijkman. Come On! Capitalism, Short-termism, Population and the Destruction of the Planet: A Report to the Club of Rome. Springer Science+Business Media LLC, 2018.

22. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою / Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-1>

23. Професійний склад зареєстрованих безробітних та вакансій / Державна служба зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69>.

24. База даних Skills Panorama. URL: https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/skills-themes/future-jobs?field_countries_tid=27.

25. Портрет ІТ-спеціаліста – 2018. Інфографіка. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2018/>

26. Угніва С. Змінили ІТ-орієнтацію. Програмісти, що виїхали за кордон, стали повертатися до України. *Нове время*. URL: <https://nv.ua/ukr/ukraine/events/zminili-it-orijentatsiju-vijikhali-za-kordon-prohramisti-stali-povertatisja-v-ukrajinu-2515650.html>

27. Социальный диалог и трипартизм: доклад VI Международ. конф. труда. 2018 г. *Международное бюро труда*. Женева. 2018. 79 с.

28. ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work". URL: <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work#.WmiIw610zct>

29. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля успішних реформ. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemu-ta-perspektyvy-moder nizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspish nyh-reform.html>.

30. Шаров О.М., Резнікова О.О. Підсумки всесвітнього економічного форуму у Давосі: висновки для України. 2019. URL: http://kh.niss.gov.ua/content/articles/files/1_Davos_2019-a5129.pdf

31. Myths, Exaggerations and Uncomfortable Truths. *IBM*. 2015. URL: <https://www.935.ibm.com/services/us/gbs/thoughtleadership/millennialworkplace/>

32. Oecd.org. Base erosion and profit shifting. 2017. URL: <http://www.oecd.org/tax/beps/>

33. New Skills Agenda for Europe. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

34. Skills intelligence. URL: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

35. Компаниец В.В. Капитализм и посткапиталистическое будущее: социально-экономическая и нравственная оценка. *Евангельские ценности и будущее православного мира: православие и наука: сборник материалов Первого международного конгресса православных ученых (23-28 октября 2017 г., Белград, Сербия)*. Воронеж: Истоки, 2017. С. 147-151.

36. Надрага В.І. Соціальні ризики в трудовій сфері: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.07. Київ, 2016. С. 354.

37. Управление рисками и профилактика в сфере труда в новых условиях: доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда. *Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии*. 2010. 20 с.

38. Махдиева Ю.М. К вопросу о перспективах развития образовательного страхования. *Вестник экспертного совета*. 2018. № 1-2. С. 182-186.

РОЗДІЛ 5. МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТА ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКІВ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ, ОБУМОВЛЕНИХ ЦИФРОВІЗАЦІЄЮ ЕКОНОМІКИ

5.1 Наукові засади моделювання системи ризиків соціально-трудової сфери та науково-методичне забезпечення їх оцінювання в умовах цифровізації економіки

Трансформація соціально-трудової сфери під впливом цифровізації економіки супроводжується небажаними та негативними соціальними наслідками, які обумовлюють ризики на ринку праці та в структурі зайнятості.

Залежно від сфери впливу або місця прояву ризику поділяють на внутрішні та зовнішні. Зовнішні ризики зумовлені змінами в системі соціально-трудових відносин (СТВ) у зовнішньому середовищі через імплементацію цифровізації в життя держави, суспільства, людини, а внутрішні – наявністю внутрішніх протиріч, негнучкості до змін системи СТВ. Одночасно виникають специфічні види ризиків, які є трансформаційними. Вплив цифровізації на економіку, суспільство, людину продукує саме такий тип ризиків. Їх джерелом є невизначеність умов реформування, коли з'являється ймовірність не досягти в передбаченому періоді поставлених реформою цілей або досягти їх з більшими, ніж передбачалося, соціальними та економічними витратами.

За результатами досліджень розроблено модель формування соціально-економічних ризиків у системі соціально-трудових відносин за умови цифровізації економіки, обумовлених впливом зовнішніх і внутрішніх чинників (рис. 5.1).

Основними *зовнішніми чинниками* й умовами, які впливають на процеси цифровізації економіки та суспільства загалом, є такі: стратегічні параметри розвитку національної економіки, їхній стан і динаміка в контексті загальносвітових трендів; структурні зрушення в економіці та їх вплив на процеси трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифровізації; рівень включення національної економіки у глобалізаційні процеси; місце національного ринку праці в міжнародному розподілі праці; стратегічні параметри зайнятості за видами економічної діяльності.

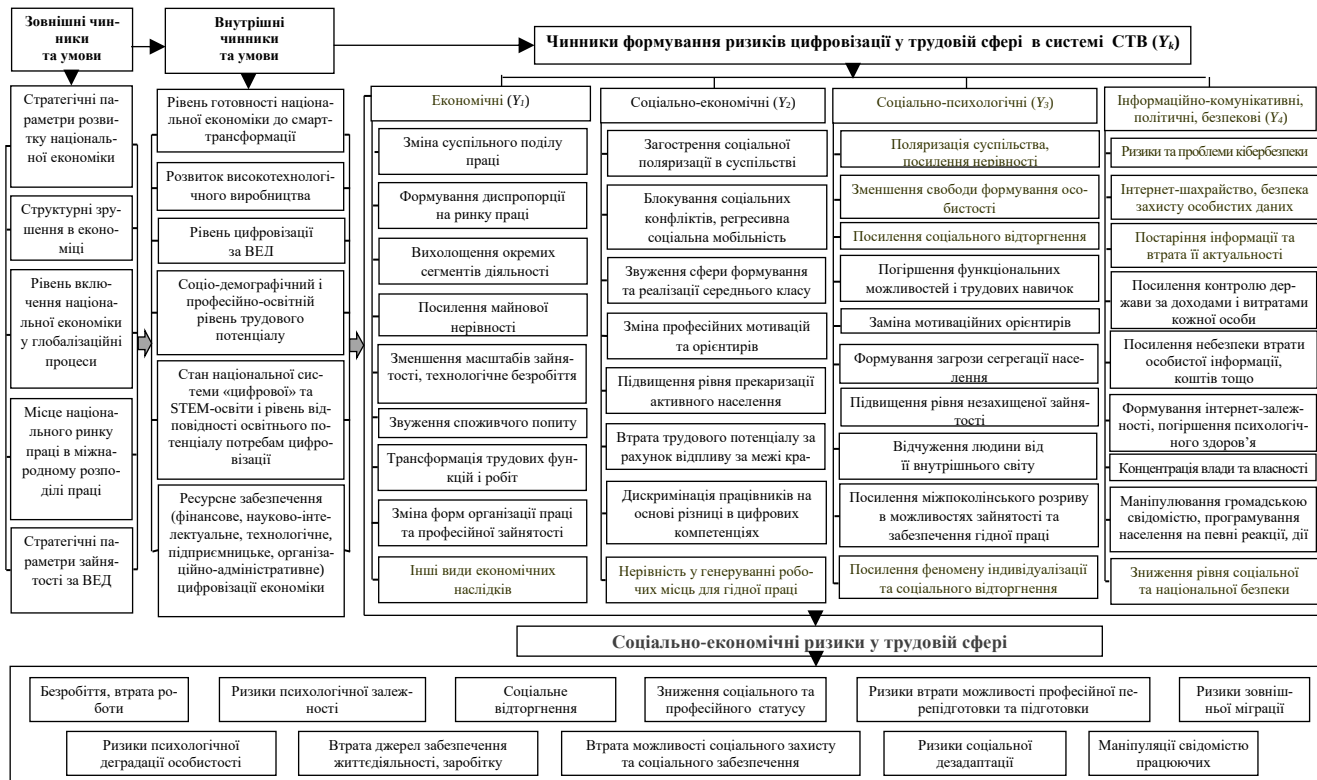


Рисунок 5.1 – Модель формування соціально-економічних ризиків у соціально-трудовій сфері за умов цифровізації економіки

Внутрішніми чинниками, які впливають на процеси цифровізації економіки та суспільства, є: рівень готовності національної економіки до смарт-трансформації; розвиток високотехнологічного виробництва, його стан і динаміка; рівень цифровізації за видами економічної діяльності (ВЕД); соціо-демографічний та професійно-освітній рівень трудового потенціалу; стан національної системи «цифрової» і STEM-освіти та рівень відповідності освітнього потенціалу потребам цифровізації; ресурсне забезпечення (фінансове, інституційне, інформаційне, науково-технологічне, підприємницьке, організаційно-управлінське) цифровізації економіки.

Трансформація соціальних і трудових відносин в умовах цифровізації економіки впливає на всі її сторони та має багатовекторну спрямованість. За результатами теоретичних і науково-практичних результатів дослідження доцільною є систематизація ризиків за такими агрегованими складовими: економічні, соціально-економічні, соціально-психологічні, інформаційно-комунікативні, соціально-політичні, безпекові та ін. (рис. 5.1) [50; 53; 67; 70; 114; 124].

Наслідки цифровізації, визначені за наявності проблем і прояву ризиків, полягають у такому:

1) *економічні* – зміна суспільного поділу праці; формування диспропорцій на ринку праці; вихолощення окремих сегментів діяльності (зникнення потреби в певних спеціальностях унаслідок автоматизації та роботизації); посилення майнової нерівності (через втрату значною кількістю працівників не тільки роботи, але і самої можливості працевлаштування); зменшення масштабів зайнятості, технологічне безробіття; звуження споживчого попиту (як наслідок, зниження рівня доходів); трансформація трудових функцій і робіт; зміна форм організації праці та професійної зайнятості; інші види економічних наслідків тощо;

2) *соціально-економічні* – загострення соціальної поляризації в суспільстві; блокування соціальних конфліктів, регресивна соціальна мобільність; звуження сфери формування та реалізації середнього класу; зміна професійних мотивацій та орієнтирів; підвищення рівня прекаризації активного населення; втрата трудового потенціалу за рахунок відпливу кваліфікованих робітників за межі країни; дискримінація працівників на основі різниці в

цифрових компетенціях; нерівність у генеруванні робочих місць для гідної праці тощо;

3) *соціально-психологічні* – поляризація суспільства, посилення нерівності; звуження свободи формування особистості; посилення соціального відторгнення; зміна мотиваційних орієнтирів; формування загрози сегрегації населення; підвищення рівня незахищеної зайнятості; відчуження людини від її внутрішнього світу; посилення міжпоколінського розриву в можливостях зайнятості та забезпечення гідної праці; посилення феномену індивідуалізації та десоціалізації; віртуалізація соціальної взаємодії; ризики психологічної деградації особистості тощо;

4) *інформаційно-комунікативні* – інтернет-шахрайство, небезпеки при захисті особистих даних; швидке старіння інформації та втрата її актуальності при одночасному її збереженні в інтернет-просторі; формування інтернет-залежності, зниження рівня соціально-психологічного здоров'я; маніпулювання суспільною свідомістю; програмування населення на певні реакції та дії через інтернет, онлайн-комунікації, мас-медійний простір тощо;

5) *політичні та безпекові* – ризики та проблеми кібербезпеки; відсутність законодавчої бази щодо захисту прав і свобод людини в умовах цифровізації; зростання контролю держави через доступ до інформаційних баз даних за доходами і витратами кожної особи, поведінкою, споживчим вибором тощо; зростання небезпек втрати особистої інформації, коштів тощо; концентрація влади та власності в руках осіб (соціальних груп), що контролюють доступ до інформації та механізми соціального впливу через новітні ІКТ; зниження рівня інформаційної, соціальної та національної безпеки тощо.

Проблеми, ризики та їх наслідки, які вже мають певний прояв і посилюються, потребують їх мінімізації та попередження. На підставі аналізу узагальнень й оцінювання проблем, ризиків і негативних наслідків їх прояву систематизовано основні ризики, пов'язані з трансформацією соціально-трудової сфери під впливом цифровізації, а саме:

зростання рівня безробіття, втрати роботи працюючими старшого віку;

втрата джерел забезпечення життєдіяльності, заробітку;

ризиків втрати працюючими можливостей професійної перепідготовки та підготовки, погіршення функціональних можливостей і трудових навичок;

значне посилення соціальної незахищеності, втрата можливостей щодо забезпечення соціального захисту та якісного соціального забезпечення;

зниження соціального та професійного статусу працівників традиційних професій;

підвищення рівня соціального відторгнення;

втрата трудового потенціалу країни через вплив кваліфікованої робочої сили за кордон;

зростання маніпулятивності свідомістю працюючого населення середнього та старшого віків;

ризиків формування психологічної залежності та певної психологічної деградації особистості, що негативно впливає на здатність людини до ефективної професійної діяльності;

ризиків соціальної дезадаптації та втрати соціально-комунікативних навичок унаслідок надмірної віртуалізації процесів соціальної взаємодії.

Визначення та систематизація ризиків соціально-трудової сфери, обумовлених процесами цифровізації економіки, надали можливість поглибити наукові підходи до науково-методичного забезпечення їх оцінювання.

Для формування науково-методичних засад оцінювання ризиків у соціально-трудовій сфері необхідно визначити загальні особливості до розроблення методики їх якісного та кількісного вимірювання. Також доцільно врахувати характеристики соціальних ризиків, які мають прояв невизначеності та багатоваріантності залежно від зміни чинників й умов формування. Кожен вид ризику має кількісну та якісну характеристику, що обумовлює необхідність ураховувати не лише їх види, але і внутрішні складові та можливі наслідки прояву чи реалізації. У структурі якісного підходу визначаються сфери, чинники й умови формування соціальних ризиків, їх змістовна ідентифікація та структуризація, інтенсивність прояву та можливі соціально-економічні наслідки. Кількісна оцінка забезпечує можливість вимірювання окремих параметрів прояву соціальних ризиків, зокрема ймовірностей реалізації та

наслідків прояву. Кількісний підхід заснований на можливостях формалізації, розробленні алгоритму формування та прояву ризиків, виборі методів оцінювання ризиків, їх моделюванні та прогнозуванні на визначений термін упередження.

Виходячи з основного концепту теорії ризиків вони мають дві складові: ймовірність прояву та обсяг можливих втрат за умови реалізації. Інтенсивність прояву характеризується вірогідністю (частотою) реалізації загрози для визначеного проміжку часу, а обсяг збитків пов'язаний з оцінюванням можливих соціальних, економічних чи соціально-психологічних втрат як для суспільства загалом, так і для окремих соціальних груп або людини. Основні методичні підходи до оцінювання ризиків у сучасній ризик-методології – це сукупність формальних й аналітичних алгоритмів, які забезпечують можливість вимірювання ймовірності прояву чи реалізації небажаної події або явища, тобто ризику в загальному його визначенні, та втрат, обумовлених ним.

Серед методів найбільш поширеними є математико-статистичні, які базуються на використанні конкретного математико-статистичного апарату: теорії ймовірностей, математичної статистики, математичного та статистичного моделювання, теорії нечітких множин та ін. [14; 29; 63; 64; 122].

Сучасний стан використання методів оцінювання соціальних ризиків характеризується певним консерватицизмом. Для забезпечення розвитку методології оцінювання ризиків пропонується використання концепції ПАТ-аналізу [56; 81; 123; 124], яка передбачає ідентифікацію безпосередньо окремих видів соціальних ризиків трудової сфери. На підґрунті якісного аналізу їх змісту визначаються причинно-наслідкові зв'язки поміж чинниками й умовами формування та прояву, а також соціально-економічні наслідки реалізації ризиків. Послідовність оцінювання потребує розроблення рекурсивної моделі, яка відтворює у графічному вигляді всі визначені зв'язки (рис. 5.2).

Концептуальна модель рекурсивного виду, яка відображає причинно-наслідкові зв'язки формування соціальних ризиків у трудовій сфері за умов цифровізації економіки, включає такі складові: зовнішні та внутрішні чинники формування ризиків, їх наслідки та безпосередньо самі ризики.

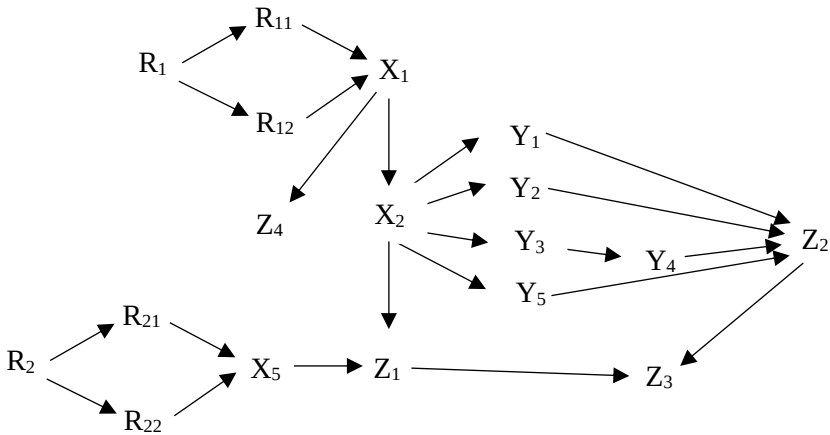


Рисунок 5.2 – Рекурсивна модель формування соціально-економічних ризиків у СТВ за умови цифровізації економіки

Як *зовнішні (екзогенні) чинники*, що визначають основні умови формування ризиків, обрано два основних: параметри стратегії економічного розвитку (R_1) за інерційним (R_{11}) та цільовим (R_{12}) сценаріями; вірогідність цифровізації економіки (R_2) за інерційним (R_{21}) та прискореним (R_{22}) варіантами.

Внутрішніми чинниками, які визначають основні прояви формування ризиків у трудовій сфері, є такі: рівень економічної активності населення (X_1); рівень зайнятості робочої сили (X_2); частка осіб старше 60 років у загальній кількості робочої сили (X_3); рівень безробіття (X_4); частка вивільнених працівників унаслідок цифровізації (X_5).

Наслідки зміни рівня зайнятості визначаються такими показниками: неформальна зайнятість (Y_1); неповна зайнятість (Y_2); платформна зайнятість (Y_3); незахищеність за умови платформної зайнятості (Y_4); частка зайнятих, не охоплених колективними договорами (Y_5).

Система ризиків соціально-трудової сфери включає:

- ризики втрати роботи або ризики безробіття (Z_1);
- ризики незахищеної зайнятості (Z_2);
- ризики прекаризації зайнятості (Z_3);
- ризики впливу робочої сили (Z_4).

У структурі моделі розраховуються ПАТ-коефіцієнти $P(X_i, X_j)$ на основі спеціальних математико-статистичних алгоритмів, що уможливорює визначення ймовірності реалізації чи прояву конкретного виду соціального ризику [56; 81; 124], при цьому $P(X_i, X_j)$ оцінюють імовірність реалізації X_i елемента моделей за умови прояву X_j чинника.

На підґрунті причинно-наслідкових зв'язків розробленої рекурсивної моделі (див. рис. 5.2) визначаються структурні рівняння для оцінювання вірогідності реалізації конкретного виду ризику:

вірогідність вивільнення або ризиків безробіття $P(z_1)$

$$P(z_1) = P_{R_{11}R_1} \cdot P_{X_1R_{11}} \cdot P_{X_2X_1} \cdot P_{Z_1X_2} + P_{X_5R_{21}} \cdot P_{Z_1X_5}; \quad (5.1)$$

вірогідність економічної незахищеності зайнятості або ризиків економічної незахищеності $P(z_2)$

$$P(z_2) = P_{R_{11}R_1} \cdot P_{X_1R_{11}} \cdot P_{X_2X_1} \cdot P_{Y_1X_2} + P_{R_{11}R_1} \cdot P_{X_1R_{11}} \cdot P_{X_2X_1} \cdot P_{Y_2X_2} + P_{R_{11}R_1} \cdot P_{X_1R_{11}} \cdot P_{X_2X_1} \cdot P_{Y_3X_2} \cdot P_{X_4Y_3} + P_{R_{11}R_1} \cdot P_{X_1R_{11}} \cdot P_{X_2X_1} \cdot P_{Y_5X_2} = P_{R_{11}R_1} \cdot P_{X_1R_{11}} \cdot P_{X_2X_1} (P_{Y_1X_2} + P_{Y_2X_2} + P_{Y_3X_2} \cdot P_{X_4Y_3} + P_{Y_5X_2}) = P_{Z_2Y_1} + P_{Z_2Y_2} + P_{Z_2Y_4} + P_{Z_2Y_5}; \quad (5.2)$$

вірогідність ризиків прекарізації зайнятості $P(z_3)$

$$P(z_3) = P_{Z_3Z_1} + P_{Z_3Z_2} = P_{Z_1X_5} + P_{Z_3Z_2} = (P_{X_5R_{21}} + P_{X_5R_{22}})P_{Z_1X_5} + P_{Z_3Z_2}; \quad (5.3)$$

вірогідність ризику впливу робочої сили $P(z_4)$

$$P(z_4) = P_{R_{11}R_1} \cdot P_{X_1R_{11}} \cdot P_{Z_4X_1}; \quad (5.4)$$

Структура концептуальної моделі та зміст основних її складових (зовнішні чинники, умови формування соціальних ризиків і наслідки прояву) дозволяють одночасно оцінити дві основні кількісні характеристики: ймовірність прояву та соціально-економічні наслідки реалізації ризиків. Використання моделей ПАТ-аналізу уможливорює розроблення сценарних підходів до оцінювання ризиків за умови зміни зовнішніх і внутрішніх чинників впливу. Моделі формування та прояву соціальних ризиків є відкритими, вони дають змогу, не змінюючи основного концепту, додатково включати (виключати) в їх структуру нові чинники й умови формування ризиків або нові види ризиків, якщо вони виникають. Суттєвою перевагою такого підходу при оцінюванні ПАТ-коефіцієнтів структурних рівнянь моделей є можливість використовувати статистич-

ні характеристики окремих складових моделей, представлені в системі офіційної статистики чи розраховані на їх підґрунті. Узагальнену модель оцінювання соціальних ризиків можна доповнювати за рахунок виокремлення їх видів і диференціації за окремими соціальними групами, серед яких можлива реалізація або прояв конкретного виду ризику. Додатково також є можливість використання експертної обґрунтованої та достовірної за визначеними критеріями інформації при оцінюванні ПАТ-коефіцієнтів, якщо моделі застосовуються для прогнозування. Наприклад, при оцінюванні соціальних ризиків у трудовій сфері це можуть бути усереднені емпіричні або прогнозні оцінки рівня економічної активності зайнятості, дані про прекаризацію зайнятого населення або трудову еміграцію, додатково також є можливість включати експертні оцінки, які є достовірними за визначеними критеріями. Сформовані науково-методичні засади оцінювання ризиків уможливають розроблення та визначення прогнозних оцінок соціально-економічного та цифрового розвитку за інерційним і цільовим сценаріями.

5.2 Прогнозні оцінки соціально-економічного та цифрового розвитку за інерційним сценарієм

Розроблення можливих варіантів сценаріїв трансформації соціально-трудової сфери з визначеною імовірністю прояву ризиків за умови цифровізації економіки дозволяє науково обґрунтувати розвиток трудової сфери з попередженням негативних наслідків цифрового розвитку. Науково-методичні положення, які визначають зміст і послідовність дій щодо встановлення ПАТ-коефіцієнтів, забезпечують виявлення конкретного ризику, а також потребують їх цілісної апробації.

Апробація методики визначення ризиків соціально-трудової сфери за умови цифровізації економіки на підґрунті концепції ПАТ-аналізу [56; 114; 124] має базуватися на таких вихідних положеннях:

1. Негативні наслідки у сфері зайнятості на ринку праці та в системі соціально-трудових відносин, обумовлені процесами циф-

ровізації, розглядаються в контексті концепції ПАТ-аналізу як базові умови формування соціальних ризиків (далі – ризики).

2. Послідовність прояву соціально-економічних ризиків та їх ідентифікація відповідають розробленій моделі формування ризиків у трудовій сфері (див. рис. 5.1).

3. Кількісна міра або кількісна оцінка конкретного вимірювання соціального ризику визначається як умовна вірогідність (статистична частота) прояву ризику за умови реалізації варіантів втілення зовнішніх і внутрішніх чинників й умов формування ризиків, що забезпечує сценарний підхід до їх оцінювання.

4. Варіанти прояву зовнішніх та внутрішніх чинників формування соціальних ризиків у системі СТВ та на ринку праці визначаються на підґрунті стратегічних орієнтирів розвитку національної економіки, експертних і прогнозних оцінок тенденцій розвитку окремих видів економічної діяльності та оцінок рівня готовності національної економіки до смарт-трансформації та цифровізації.

5. Виходячи з різноманіття варіантів сполучення впливу зовнішніх і внутрішніх чинників й умов, які при цифрових трансформаціях супроводжуються формуванням соціальних ризиків у трудовій сфері, за основу дослідження визначено два варіанти сценаріїв – інерційний та цільовий.

6. Визначені та ідентифіковані проблеми в системі СТВ за умови цифровізації можуть за певних обставин обумовити прояв чи реалізацію низки економічних і соціально-економічних ризиків, серед яких найбільш вагомими є такі: втрати роботи; втрати основних джерел життєзабезпечення; втрати можливості соціального захисту та соціального забезпечення; втрати соціального статусу та можливості його підвищення; формування психологічної залежності, включно до деградації особистості; соціального відтогнення та дезадаптації людини в суспільстві та ін.

Унаслідок структурних трансформацій за умови цифровізації економіки можуть виникнути ризики за такими напрямками: не-ефективна зайнятість; регресивна соціальна мобільність населення; ризики незахищеної зайнятості; міжпоколінський розрив за рівнем цифрових компетенцій; зростання нерівності за рівнями матеріального добробуту та соціального статусу; зниження мотиваційної складової до підвищення освітнього та професійного

рівня працівників; зростання рівня безробіття; втрата освітнього, трудового потенціалу та людського капіталу тощо.

Основні вимоги до реалізації інерційного сценарію базуються на збереженні тенденції розвитку національної економіки і темпів цифровізації, що склалися протягом останніх 5-10 років.

За цих умов Україна продовжує займати нішу в міжнародному поділі праці на короткостроковий період (максимум до 5-7 років, тобто на 2020-2025 рр.). Цей варіант базується на підтримуючому розвитку видів економічної діяльності, які є основою сучасної економіки: у першу чергу це сільське господарство та металургійна промисловість, виробництво деревини, харчових продуктів, хімічних речовин, поліграфічна діяльність та ін.

Перспективи розвитку видів економічної діяльності, включених до «проблемної сфери» (добувна галузь, текстильне виробництво та виробництво автотранспортних засобів), залежать передусім від внутрішнього попиту, а отже, темпи їх розвитку залежать від зростання доходів населення як умови формування внутрішнього ринку [111, с. 60-62].

Реалізація інерційного сценарію передбачає інерційне продовження тенденцій минулого, тобто сприйняття технологізації та цифровізації економіки як неперіоритетних і використання людського капіталу. За цим сценарієм економіка України зростатиме в перспективі 10-12 років у середньому на 2,8-3,0%, що забезпечить збільшення реального ВВП у 2025 р. лише на 27,5%. Підвищуватиметься і рівень трудової міграції.

Вихідні умови розроблення зміни ВВП за умов інерційного розвитку засновані на показниках, які представлені в бізнес-моделі НБУ. Основними з них є такі: збереження темпів приросту реального ВВП за 2021-2023 рр. на рівні 3,7% щорічно, а у 2025 р. цей показник екстраполюється, курс долара до 2023 р. оцінюється на рівні 30,6 грн, а на 2023-2025 рр. його значення екстраполюється за середніми темпами зростання, які складали 103,7%. На підставі визначених обсягів реального ВВП і темпів зміни продуктивності праці, наведених у Цілях сталого розвитку (Ціль 8, індикатори 8.2.2), розраховано майбутню чисельність зайнятого населення за цим сценарієм розвитку економіки (табл. 5.1, 5.2) [119].

Таблиця 5.1 – Зміна макроекономічних показників і чисельності зайнятого населення за інерційним сценарієм розвитку економіки

Показник	Фактичні значення		Прогнозні оцінки			
	2018	2019	2021	2022	2023	2025
Темпи зміни реального ВВП:						
% до попереднього року	103,4	103,2	103,7	103,7	103,7	103,7
% до 2018 р.	100,0	103,2	110,1	114,2	118,1	127,5
Номінальний ВВП, млрд грн	3558,7	3974,6	4994,5	5510,8	6257,6	8068,5
Реальний ВВП, млрд грн (у цінах 2018 р.)	3558,7	3676,8	3923,4	4070,0	4219,6	4538,0
Дефлятор ВВП, % (середньорічний)	-	108,1	107,3	106,4	109,5	109,5
% до 2018 р.	-	108,1	127,3	135,4	148,3	177,8
Курс долара США, грн (2019-2022 рр. за оцінкою НБУ, 2023-2025 рр. – за екстраполяцією середнього темпу за 2019-2022 рр.)	27,204	26,512	30,6	30,6	31,7	32,9
Номінальний ВВП, млрд дол. США	130,8	149,9	163,2	180,1	197,4	245,2
Реальний ВВП, млрд дол. США (у цінах 2018 р.)	130,8	138,7	128,2	133,0	133,1	138,0
Продуктивність праці (ВВП / 1 зайнятого), % до попереднього року, середньорічний показник (за цілями 8.2.2)	-	102,0	104,0	104,0	104,0	103,7
Продуктивність праці, реальний ВВП (у цінах 2018 р.) у розрахунку на одного зайнятого, тис. грн	217,5	221,8	247,0	256,9	267,2	288,2
Середньорічна кількість зайнятого населення, тис. осіб *	16360,9	16578,1	15884,2	15842,7	15792,0	15746,0
Темпи зміни чисельності зайнятого населення, % до 2018 р.	100,0	101,3	97,1	96,8	96,5	96,2

* Розраховано з урахуванням цільових параметрів економічного розвитку та можливої продуктивності праці відповідно до Цілей сталого розвитку.

За інерційним сценарієм обсяги реального ВВП у 2025 р. (у цінах 2018 р.) – 4538,0 млрд грн, а в доларовому еквіваленті – 138,0 млрд дол. США. При зростанні продуктивності праці за індикаторами, наведеними в Цілях сталого розвитку (8.2.2 – темп зростання продуктивності праці, %), середньорічна кількість зайнятого населення за інерційним сценарієм станом на 2025 р. має дорівнювати 15746,0 тис. осіб.

Обсяги майбутнього попиту на робочу силу визначаються як необхідна кількість зайнятого населення за окремими видами економічної діяльності та видами економічної діяльності промисловості, а їх прогнольні оцінки базуються на таких вихідних положеннях:

визначаються середньорічні темпи зміни (зростання або зниження) обсягів ВДВ (у співставних із 2016 р. цінах), а за окремими видами промислової діяльності – обсягів реалізованої продукції (у співставних цінах) (I_q);

розраховується рівень продуктивності праці за 2016-2019 рр. за співвідношенням ВДВ (або обсяги реалізованої продукції) у співставних цінах у розрахунку на одного зайнятого та середньорічні темпи її зміни за 2017-2019 рр. ($\bar{I}_w$);

за співвідношенням $\bar{I}_q : \bar{I}_w = \bar{I}_s$ розраховується середньорічні темпи зміни чисельності зайнятого населення ($\bar{I}_s$);

за методом простої екстраполяції розраховуються прогнольні оцінки чисельності зайнятих за i -м видом економічної діяльності за умови збереження на період упередження визначених темпів зміни показників.

На підґрунті наведених вихідних положень і співвідношень розраховано прогнольні оцінки необхідної кількості зайнятого населення за кожним видом економічної діяльності та економічної діяльності промисловості (табл. 5.2).

Наведені результати прогнозних оцінок зайнятого населення на 2020-2025 рр. за інерційним сценарієм економічного розвитку без урахування цифровізації свідчать, що в цілому за умови збереження тенденцій зміни основних показників виробництва та рівня зайнятості загальна кількість зайнятого населення станом на

Таблиця 5.2 – **Зміна показників зайнятості за окремими видами економічної діяльності у 2025-2030 рр. за інерційним сценарієм**

ВЕД	Кількість зайнятого населення, тис. осіб					Зміна чисельності зайнятого населення за рахунок цифровізації станом на 2025 р.		
	станом на 2019 р. (фактичне значення)	прогнознi оцінки		зміна чисель- ності зайнятих у 2025 р. порів- няно з 2019 р.		кількість зайнятого населення		вивільнення внаслідок цифрові- зації
		2025	2030	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб
1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	1	3*	4*	5=3-1	6=5/1	7*	8=7/1	9=7-3
Сільське, лісове та рибне гос- подарство	3010,4	2310,4	2222,7	-700,0	-23,3	1794,4	59,6	-516,0
Промисловість усього, у тому числі:	2461,5	2000,4	1866,8	-461,1	18,7	1772,5	72,0	-227,9
добувна та розроблення кар'єрів	252,5 (2018 р.)	147,7	100,6	-104,8	-41,5	-	-	-
переробна	1563,1 (2018 р.)	1458,6	1432,9	-104,5	-6,7	-	-	-
постачання електроенергії та водопостачання	502,5 (2018 р.)	394,1	333,3	-108,4	-21,6	373,2	74,3	-20,9

Закінчення табл. 5.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Будівництво	699,0	812,2	927,7	113,2	16,2	772,9	110,6	-39,3
Транспорт	999,0	867,7	850,4	-131,3	-13,1	520,5	52,1	-347,2
Оптова та роздрібна торгівля	3801,3	4191,7	4621,7	390,4	10,3	2349,7	61,8	-1842,0
Тимчасове розміщення й органі- зація харчування	304,0	306,3	324,1	2,3	0,7	241,0	79,3	-65,3
Інформація та телекомунікація	289,2	298,3	311,8	9,1	3,1	522,3	180,6	224,0
Фінансова та страхова діяльність	211,6	178,2	156,5	-33,4	15,8	112,0	52,9	-66,2
Професійна та науково-технічна діяльність	421,6	474,0	501,0	52,4	12,4	408,3	96,8	-65,7
Операції з нерухомим майном	259,7	273,5	284,1	13,8	5,3	181,1	69,7	-92,4
Діяльність у сфері адміністрати- вного обслуговування	317,9	302,9	301,8	-15,0	-4,7	610,5	51,4	-425,0
Державне управління, оборона	870,5	732,6	594,8	-137,9	-15,8			
Освіта	1388,7	1274,7	1165,9	-114,0	-8,2	1204,0	86,7	-70,7
Охорона здоров'я	974,2	883,0	810,5	-91,2	-9,4	846,1	86,8	-36,9
Мистецтво, спорт, розваги та ві- дпочинок	197,6	210,1	224,4	12,5	6,3	181,4	86,3	-28,7
Інші види діяльності	372,1	329,5	316,9	-42,6	-11,4	244,8	65,8	-84,7
Усього, в тому числі:	16578,3	15445,5	15481,1	-1132,8	-6,3	11761,2	70,9	-3684,3
зменшення	-	-	-	-1726,5	-	-	-	-
зростання	-	-	-	593,7	-	-	-	-

* Розраховано за даними Держкомстату України та за джерелами [38; 40-46] на підставі екстраполяції тенденцій.

2025 р. зменшиться на 1132,8 тис. осіб, або на 6,3% порівняно з 2019 р. і складе 15445,5 тис. осіб. Найбільш негативні зрушення можуть скластися в добувній промисловості (-41,5%), сільському, лісовому та рибному господарстві (-23,3%). На 18,7% зменшиться кількість зайнятого населення в цілому по промисловості. Кожен п'ятий (-20,5%) у сфері адміністративного обслуговування та державного управління й оборони може бути звільнений, а на транспорті й у складському господарстві зниження чисельності може досягти 13,1% порівняно з 2019 р. (див. табл. 5.2). Одночасно згідно з позитивними тенденціями зміни обсягів виробництва чисельність зайнятих може збільшитися за такими видами діяльності: у будівництві – на 16,2%, або на 113,2 тис. осіб, у професійній та науковій діяльності – на 12,4%, в оптовій та роздрібній торгівлі – на 10,3%.

Реалізація процесів цифровізації супроводжується суттєвим падінням загальної чисельності зайнятих. Так, по економіці загалом станом на 2025 р. даний показник може скласти лише 11761,2 тис. осіб, що на 29,1% менше, ніж у 2019 р. Унаслідок цифровізації додаткове вивільнення може досягти майже 3,7 млн осіб. Найбільш суттєве скорочення за цих умов може мати місце на транспорті (-347,2 тис. осіб), в оптовій та роздрібній торгівлі (майже -1,84 млн осіб), сільському, лісовому та рибному господарстві (майже -516,0 тис. осіб). Лише за одним видом діяльності «Інформація та телекомунікації» чисельність зайнятого населення може зрости на 224 тис. осіб, або майже в 1,8 раза (див. табл. 5.2).

Якщо в цілому по промисловості за інерційним сценарієм без урахування цифровізації чисельність зайнятого населення до 2025 р. зменшиться на 461,1 тис. осіб, то її розподіл за окремими видами промислової діяльності є досить неоднорідним. Найбільш значні обсяги зменшення контингенту зайнятого населення можуть мати місце у 2021-2025 рр. по добувній промисловості та розробленні кар'єрів (-104,8 тис.), а в цілому по переробній промисловості – на 97,6 тис. осіб.

За окремими видами промислової діяльності зміни чисельності зайнятих осіб становлять: по металургійному виробництву – -94,7 тис., у виробництві машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань, – -23,1 тис. Зростання кількості зайнятих може

мати місце за такими видами діяльності: «Виготовлення виробів із деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність» – на 18,7 тис. осіб, «Виробництво гумових і пластмасових виробів» – на 7,1, «Виготовлення меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж устаткування» – на 11,2 тис. осіб. Наведені зміни кількості зайнятого населення за окремими видами промислової діяльності практично не змінюють їх розподіл за видами діяльності з урахуванням технологічного рівня. За 2018-2025 рр. частка зайнятих за видами промислової діяльності з високим технологічним рівнем зросте лише на 0,8%, а з середньо-високим – на 0,6%. Одночасно може бути збільшення на 0,2%, частки зайнятих у галузях промисловості з низьким технологічним рівнем (табл. 5.3).

Таблиця 5.3 – Зміна структури зайнятих у галузях промисловості залежно від технологічного рівня за інерційним сценарієм розвитку

Технологічний рівень	2018		2025		2030	
	$S_{зайн.}$, тис. осіб	d , %	$S_{зайн.}$, тис. осіб	d , %	$S_{зайн.}$, тис. осіб	d , %
Високотехнологічний	127,8	5,5	125,6	6,3	127,0	6,8
Середньо-високий	528,3	22,8	507,6	25,4	504,4	27,0
Середньо-низький	237,9	10,3	143,2	7,2	99,6	5,4
Низький	1424,1	61,4	1224,0	61,1	1135,8	60,8
Усього	2318,1	100,0	2000,4	100,0	1866,0	100,0

Джерело: розроблено авторами.

Основні тенденції, які склалися останнім часом, свідчать, що на найближчі п'ять років збережеться падіння загальної чисельності зайнятих не тільки за рахунок зменшення обсягів виробництва, але і внаслідок реалізації цифровізації¹.

Окремі складові цифровізації за умови реалізації інерційного сценарію в соціально-трудовій сфері можуть супроводжуватися такими змінами у сфері зайнятості: скорочення держапарату на третину, тобто роботу можуть втрати 400-450 тис. осіб;

¹ Оцінки можливої зміни обсягів зайнятого населення за окремими видами діяльності наведено на підставі експертних оцінок за джерелами [38; 42- 44; 47].

скорочення кількості офісних працівників на 6,1% починаючи з 2020 р. щорічно; скорочення чисельності зайнятих у банківській сфері на 20-25% до 2025 р. та близько 50% – до 2030 р.; унаслідок реалізації інтернет-торгівлі та інших технологій цифровізації у сфері торгівлі можливе скорочення кількості працівників складатиме 6% щорічно, що станом на 2025 р. дорівнює близько 50,4% від чисельності зайнятих у 2018 р.; скорочення чисельності зайнятих, пов'язаних з обслуговуванням населення (Пенсійний фонд, Фонд соціального страхування та ін.); у зв'язку з реформами в системі освіти та охорони здоров'я до 2020-2025 рр. можливе зменшення чисельності зайнятих за цими видами діяльності щорічно на 10-15%; серед звільнених працівників переважають працівники найпростіших професій і ті фахівці та технічні службовці, які зайняті на роботах із монотонною функцією, оператори машин, а також на роботах, пов'язаних із документообігом, тобто таких, які можуть бути оцифровані в першу чергу. Починаючи з 2020 р. зниження їх кількості може складати 5,0% щорічно; за експертними оцінками [97], на транспорті, у фінансовій сфері, держуправлінні, правовій діяльності внаслідок цифровізації може бути втрачено близько 9,7% зайнятого населення; через зростання ринку ІТ можливе збільшення зайнятості в цій сфері; до 2020 р. більш ніж на 100 тис. осіб, а станом на 2025 р. їх кількість становитиме 242 тис. осіб.

Водночас можливе збільшення чисельності зайнятих у комп'ютерній сфері на 4,54% щорічно та фахівців із проектування – на 3,5%. За рахунок поширення цифрових технологій можливе скорочення кількості робочих місць у системі роботи зв'язку, пошти, кур'єрської діяльності до 2025 р. на 20-30%; у системі логістики, туристичного бізнесу та розміщення населення – на 10-15% до 2025 р.; у промисловості – на 3,6% щорічно внаслідок зменшення чисельності зайнятих на робочих місцях, які потребують низького рівня кваліфікації; у будівництві та сільському господарстві, постачанні електроенергії та водопостачанні – щорічно на 5% внаслідок зменшення кількості працівників із низьким рівнем кваліфікації.

Визначені обсяги скорочення кількості зайнятого населення та можлива їх чисельність за кожним видом економічної діяльності за умов здійснення цифровізації наведено в табл. 5.4.

Таблиця 5.4 – Прогнозні оцінки загальної чисельності населення віком 15-70 років та його вікової структури

Вікова група	Чисельність населення станом на 01.01.2021 р., тис. осіб	Коефіцієнти зрушення віку (P_{x+5})	Прогнозна оцінка на кінець року, тис. осіб	
			2025	2030
0-4	1689,4	0,998	–	–
5-9	2297,7	0,99938	1686,0	–
10-14	2292,7	0,9993	2296,3	1685,0
15-19	1901,4	0,99781	2291,1	2294,7
20-24	1999,1	0,99697	1897,2	2286,1
25-29	2579,8	0,99508	1993,0	1891,4
30-34	3351,9	0,99116	2567,1	1983,2
35-39	3498,0	0,98679	3322,3	2544,4
40-44	3117,5	0,9799	3451,8	3278,9
45-49	2962,5	0,97272	3054,8	3382,4
50-54	2717,3	0,96201	2881,7	2971,5
55-59	2889,2	0,94664	2614,1	2772,2
60-64	2910,4	0,91974	2735,0	2474,6
65-69	2376,3	0,88612	2676,8	2515,5
70	441,1	0,806	402,1	496,7
Усього віком 15-70 років	30744,5	–	29887,0	28891,6
Робоча сила віком 15-70 років	17589,5	–	18320,7	17710,6
Зайняте населення віком 15-70 років	15915,5	–	16598,6	16045,8

Джерело: розраховано авторами.

З урахуванням збереження тенденцій зміни чисельності зайнятого населення, темпів зміни обсягів виробництва та продуктивності праці, які склалися за 2017-2019 рр., а також за умови впровадження цифрових технологій загальна чисельність зайнятого населення станом на 2025 р. може скласти 11761,5 тис. осіб, що на 3684,0 тис. менше, ніж у 2019 р. Отже, 29,1%, або майже кожен третій-четвертий працівник, можуть бути вивільнені внаслідок цифровізації протягом 2020-2025 рр.

За інерційним сценарієм виникає нове суттєве протиріччя, яке відкидає країну на узбіччя світового прогресу. Збереження низького рівня економічного розвитку країни, застарілих технологічних укладів промисловості, які гальмують упровадження процесів цифровізації економіки, забезпечує, як наслідок, зменшення відповідних соціальних ризиків у трудовій сфері. Але така перспектива розвитку одночасно супроводжується деградацією всієї економічної системи і суспільства, зниженням конкурентоспроможності та, як наслідок, рівня добробуту населення. Якщо одночасно не будуть додатково створені робочі місця, то майже 3,7 млн осіб можуть залишитися без роботи та засобів до існування, що об'єктивно призведе до зростання трудової міграції. Гостро постає проблема перед системою державного управління: у який спосіб забезпечити перехід національної економіки до рівня сучасного технологічного укладу, збалансувати основні завдання цифровізації з одночасним пом'якшенням і попередженням негативних наслідків прояву соціальних ризиків у трудовій сфері.

Розроблення та апробація моделей ПАТ-аналізу ризиків у трудовій сфері за інерційним сценарієм. На підставі причинно-наслідкових зв'язків розробленої рекурсивної моделі визначаються структурні рівняння для оцінювання ймовірності реалізації конкретного виду ризику.

Оцінки ймовірності прояву окремих складових ризиків за інерційним сценарієм базуються на визначенні їх значень, які склалися станом на 2018-2019 рр., і прогностичних оцінок можливості вивільнення внаслідок цифровізації, платформної зайнятості та ін. За цих умов ідентифікована рекурсивна модель формування ризиків за інерційним сценарієм представлена на рис. 5.3, а ймовірність прояву ризиків за структурними рівняннями буде такою:

ризики безробіття:

$$P(z_1) = 0,9 \cdot 0,613 \cdot 0,935 \cdot 0,069 + 0,9 \cdot 0,169 = 0,19;$$

ризики незахищеної зайнятості:

$$P(z_2) = 0,9 \cdot 0,613 \cdot 0,935(0,224 + 0,04 + (0,07 \cdot 0,58) + 0,222) + 0,9 \cdot 0,613 \cdot 0,249 \cdot 0,778 = 0,382;$$

ризики прекаризації робочої сили:

$$P(z_3) = P(z_1) + P(z_2) = 0,38 + 0,19 = 0,57;$$

ризики впливу робочої сили за межі країни:

$$P(z_4) = 0,9 \cdot 0,613 \cdot 0,249 + 0,9 \cdot 0,169 \cdot 0,2 = 0,167.$$

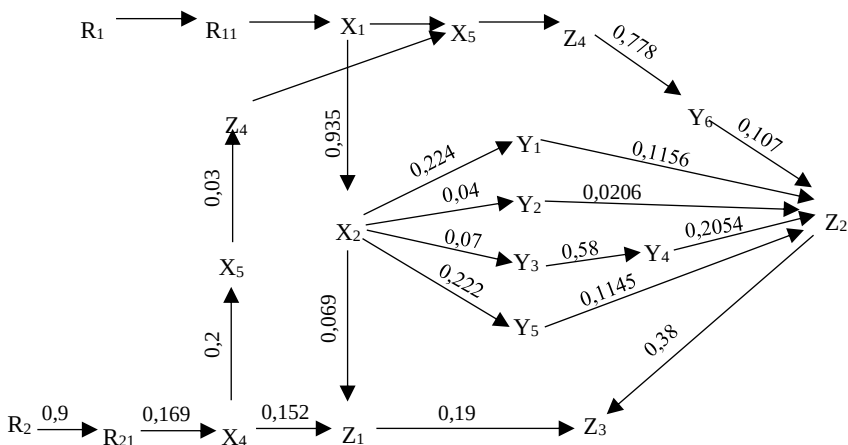


Рисунок 5.3 – Ідентифікована рекурсивна модель формування соціально-економічних ризиків трудової сфери за інерційним сценарієм розвитку та внаслідок цифровізації економіки

Розраховані показники наведено в табл. 5.5.

Економічна незахищеність зайнятого населення визначається рівнем неповної, неформальної зайнятості, незахищеністю за умов платформної зайнятості та часткою працюючих, не охоплених колективними трудовими угодами, а також контингентом трудових мігрантів, які не мають соціального захисту. Згідно з виконаними розрахунками майже кожен четвертий із контингенту робочої сили, або кожен третій із загальної кількості населення віком 15 років і старше, підпадає під категорію «економічна незахищеність», а їх загальна кількість може досягти 5869,3 тис. осіб, або 38,0% до визначеного контингенту.

Імовірність ризику відпливу населення складає 0,142, тобто 2193,1 тис. осіб із контингенту «робоча сила» щорічно можуть за визначених умов брати участь у трудовій еміграції. За інерційним сценарієм країна втрачатиме близько 2,2 млн осіб віком 15-70 років, і це додатково до того контингенту, який уже сьогодні працює за межами країни.

Таблиця 5.5 – Основні вихідні параметри визначення ризиків за моделлю ПАТ-аналізу за інерційним сценарієм станом на 2025 р. ¹

Показник	Умовне позначення	Рівень (статистична частота)
1. Частка робочої сили в загальній чисельності населення віком 15-70 років	X_1	0,613
2. Частка зайнятого населення віком 15-70 років у чисельності робочої сили	X_2	0,935
3. Частка населення, яке може бути вивільнено	X_3	0,069
4. Частка робочої сили, яка може бути вивільнена внаслідок цифровізації	X_4	0,169
5. Частка робочої сили, яка щорічно виїжджає за кордон на роботу (стійкий рівень трудової міграції)	X_5	0,249
5.1. Частка звільненого населення, яке може виїхати за межі країни (потенційний рівень трудової міграції за умови цифровізації)	$X_{5,1}$	0,2
6. Неформальна зайнятість	Y_1	0,224
7. Неповна зайнятість	Y_2	0,04
8. Платформна зайнятість	Y_3	0,07
9. Незахищеність за умов платформної зайнятості	Y_4	0,58
10. Незахищеність за умов трудової міграції, відсутність можливості соціального захисту	Y_6	0,778
11. Частка зайнятих, не охоплених колективними договорами	Y_5	0,222
<i>Визначені за моделлю ПАТ-аналізу</i>		
12. Ризики безробіття	Z_1	$P(Z_1)=0,19$
13. Ризики незахищеної зайнятості	Z_2	$P(Z_2)=0,38$
14. Ризики прекарізації зайнятості	Z_3	$P(Z_3)=0,57$
15. Ризики впливу населення	Z_4	$P(Z_4)=0,167$

Джерело: розраховано авторами.

¹ Чисельність економічно активного та зайнятого населення розраховано на підставі прогнозних оцінок чисельності населення відповідної вікової групи; рівень економічної активності та зайнятості визначено як їх середньорічні значення за 2018-2019 рр. для окремих статеві-вікових груп.

За наведеними моделями ПАТ-аналізу у зв'язку з відсутністю об'єктивної інформації досить складно визначити ймовірність прояву як окремих складових визначених ризиків, так і безпосередньо інших ризиків певного виду (див. рис. 5.1). Так, у структурі ризику прекаризації зайнятості відсутні показники сезонної зайнятості та частки працюючих, яким нараховано зарплату в межах прожиткового мінімуму та нижче. Також проблематично за концепцією ПАТ-аналізу оцінити ймовірність ризику міжпоколінського розриву за рівнями цифрової компетентності та соціального відторгнення. Із часом оцінки ймовірності прояву кожного виду ризиків можуть бути скориговані й уточнені, що дозволить більш об'єктивно визначати можливість реалізації конкретного виду ризику у трудовій сфері.

5.3 Основні умови розвитку економіки за цільовим сценарієм. Апробація моделі ПАТ-аналізу щодо визначення ризиків у соціально-трудої сфері за цільовим сценарієм

Основні параметри економічного розвитку за цільовим сценарієм визначаються за індикаторами, наведеними у проєкті Стратегії сталого розвитку України до 2030 р., Агстратегії 2030 та Цілях сталого розвитку України на період до 2030 року, а також розраховані за екстраполяцією індексів розвитку базових галузей за 2016-2019 рр. [25; 89; 104; 119].

В Україні на початку 2018 р. було ухвалено Концепцію розвитку цифрової економіки і суспільства на 2018-2020 рр., що стало правовою регламентацією переходу країни на шлях цифровізації та формування політики в цифровому секторі [17]. Механізми реалізації Концепції визначають основні положення, наведені в «Цифровий адженді - 30», де визначено два сценарії розвитку цифрової економіки України залежно від оцінки критичності та необхідності здійснення швидких і глибоких змін у традиційному економічному укладі – інерційний (еволюційний) та цільовий (форсований) [115].

Окремі індикатори визначені на основі проєктних або експертних оцінок, наведених у документах [57; 89; 103; 104].

Даний варіант прогнозу базується також на умовах прискореного розвитку окремих секторів економіки, які за оцінками

експертного середовища є позитивними сценаріями збалансованого розвитку і відповідають критеріям високотехнологічності та конкурентоспроможності. Цільовий варіант прогнозу на середньострокову перспективу (до 2030 р.), виходячи з концепту збалансованого розвитку України, базується на припущенні, що основними драйверами майбутнього мають стати види економічної діяльності, які, за визначенням авторів цього підходу [115; с. 59-60], є стратегічними та потенційними лідерами. Вони включають виробництво фармацевтичних продуктів, комп'ютерів, телекомунікації (електрозв'язок), наукові дослідження та розробки, виробництво електричного устаткування, машин і устаткування, комп'ютерне програмування, виробництво транспортних засобів. За умови прискореної цифровізації вони можуть доповнюватися новими видами економічної діяльності відповідно до пріоритетних напрямів реалізації основних процесів цифровізації економіки, Індустрії 4.0 та інших сфер технологічного розвитку.

За результатами фортсайт-досліджень у довгостроковій перспективі зростання економіки забезпечують високотехнологічні види економічної діяльності, у першу чергу з груп «стратегічні лідери» та «потенційні лідери» (їх внесок в економічне зростання до 2030 р. може становити 50,0%) [110, с. 62].

При визначенні основних індикаторів розвитку економіки загалом та окремих видів економічної діяльності використовуються показники, наведені в розробленому Міністерством економіки України документі «Економічна стратегія: зростання через інвестиції» [89].

При розробленні цільового сценарію додатково враховано показники, наведені у проєкті Стратегії розвитку Індустрії 4.0 в Україні, де визначено щорічні темпи приросту промислового виробництва до 2022 р. на рівні 7-10%, збільшення частки промисловості у структурі ВВП з 12 (2017 р.) до 20% (2022 р.), зростання високотехнологічного сектору за 2017-2022 р. на 20%, а також діджиталізацію вітчизняної промисловості, енергетики, розвитку ІТ-сектору та науки, зазначено найбільш перспективні сектори для розвитку Індустрії 4.0 [103]. Умови для розроблення цільового сценарію можна доповнити таким:

згідно з Цілями Сталого розвитку України на період до 2030 р. визначено зміни окремих макроекономічних показників та обсягів виробництва за видами економічної діяльності, на основі яких розраховуються можливі обсяги виробництва,

продуктивності праці та необхідні зміни чисельності зайнятого населення (табл. 5.6-5.8);

Таблиця 5.6 – Індикатори економічного розвитку на 2025-2030 рр. за цільовим сценарієм

Індикатор, ціль	2018 р. (поточне значення)	Цільові значення	
		2025 р.	2030 р.
1. Середньорічні темпи зростання ВВП ($I_q BVP$), % (ціль 8.1.1)	103,3	106,0	107,0
2. Темпи зростання продуктивності праці (ВВП у співставних цінах у розрахунку на одного зайнятого), щорічний показник, % (ціль 8.2.2)	-	103,6	105,8
3. Матеріалоемність ВВП (за таблицями «витрати-випуск») (ціль 8.2.3)	-	0,82	0,77
4. Темпи зміни обсягів виробництва за окремими ВЕД:			
4.1. Сільське, лісове та рибне господарство, щорічні темпи зростання виробництва (дол. США), %	-	102,4	102,4
4.2. Промисловість:			
щорічні темпи зростання обсягів виробництва, % (прогноз за програмою «Індустрія 4.0»)	-	107,0	110,0
зростання високотехнологічних секторів економіки (ціль 8.1.1), %	-	на 15,0	на 20,0
частка ВДВ промисловості у валовому випуску, %	25,6	32,0	35,0
частка зайнятих на підприємствах середньовисокого та високотехнологічного рівня, %	28,3	28,0	29,0
виробництво електроенергії (ціль 7.1.1), млрд кВт·рік	157,1 (2015)	178,4	182,0
середньорічні темпи зміни, %	-	101,7	100,4
зростання рівня зайнятості (щорічно):			
а) у комп'ютерному секторі, %	-	4,54	4,54
б) спеціалістів і проєктувальників, %	-	3,54	3,54
4.3. Будівництво:			
темп зміни обсягів (середньорічний), %	108,5	120,0	120,0
4.4. Транспорт і складське господарство (ціль 9.1.2; 9.1.3):			
щорічні темпи зростання, %		101,7	101,7
щорічні темпи продуктивності праці, %		116,0	116,0

Таблиця 5.7 – **Вихідні умови для розроблення сценарію на 2025 р. за проєктом стратегії розвитку промислового комплексу**

Індикатор	Поточне значення		Очікуване значення на 2025 р.
	на дату розробки проєкту	2018 р.	
Частка ВДВ переробної промисловості в загальній структурі ВВП, %	12,1 (2017)	11,5	18,0
Частка ВДВ добувної промисловості в загальній структурі ВВП, %	5,9 (2017)	6,0	7,0
Частка ВДВ промисловості в структурі ВВП, %	21,2 (2017)	20,64	29,0
Індекси обсягів промислового виробництва, % до попереднього року	100,4 (2017)	101,6 (2018)	105,0 (щорічно)
Частка машинобудування в структурі промислового виробництва (в обсязі реалізації), %	8,0 (2016)	6,9	9,0 (10-12 на 2030 р.)
Частка МСП у переробній промисловості (за обсягами реалізації), %	48,0 (2016)	46,9 (2018)	55,0
Частка МСП у добувній промисловості, %	20,0 (2016)	24,3 (2018)	30,0
Зайнято в промисловості, млн осіб	2,5 (2016)	2,3 (2018)	3,0

Джерело: розраховано на основі вхідних даних, наведених у Проєкті (неофіційному документі) «Про схвалення Стратегії розвитку промислового комплексу України до 2025 року» (<http://search.ligazakon.ua/>).

Таблиця 5.8 – **Прогнозні оцінки обсягів ВВП, продуктивності праці та зайнятого населення на 2025-2030 рр. за цільовим сценарієм**

Показник	Фактичні значення		Прогнозні оцінки		
	2018 р.	2019 р.	2022	2023	2025
1	2	3	4	5	6
Темпи приросту ВВП, % (середньорічний показник)	3,4	3,2	5,0	5,5	6,0
Дефлятор ВВП, %: середньорічний	103,4	108,1	106,4	109,5	109,5

Закінчення табл. 5.8

1	2	3	4	5	6
% до 2018 р.	100,0	108,1	135,4	148,3	177,8
Номінальний ВВП, млрд грн	3558,7	3974,6	5580,0	6366,2	8430,1
Реальний ВВП: млрд грн (у цінах 2018 р.)	3558,7	3676,8	4121,1	4290,0	4741,3
% до 2018 р.	100,0	103,3	117,9	124,4	131,8
Курс долара, грн (2019-2022 рр. за оцінкою НБУ, 2023-2030 рр. – за екстраполяцією середнього темпу зміни за 2019-2022 рр.)	27,204	26,512	30,6	31,7	32,9
Реальний ВВП, млн дол. США	130,815	138,7	134,2	135,3	144,1
Номінальний ВВП, млн дол. США	130,815	149,9	182,4	200,7	256,2
Темпи зміни продуктивності праці (реальний ВВП у розрахунку на 1 зайнятого), % (ціль 8.2.2. – з 2020 р.)	-	102,0	104,0	104,0	103,6
Продуктивність праці, тис. грн	217,5	221,8	256,9	267,2	288,2
Чисельність зайнятого населення, тис. осіб	16360,9	16578,1	16065,0	16055,4	16451,4

Джерело: розраховано авторами.

за окремими видами економічної діяльності, за якими також наведено цільові індикатори, наприклад, по сільськогосподарському виробництву, складському господарству та ін. додатково розраховано показники для визначення необхідної чисельності зайнятого населення для забезпечення можливостей досягнення визначених цільових орієнтирів. При цьому прогнозна оцінка темпів зміни продуктивності праці визначається на основі екстраполяції показників, які склалися протягом 2017-2019 рр.;

за видами економічної діяльності, за якими відсутні цільові орієнтири як у ЦСР, так і у відповідних проєктах Стратегії розвитку, визначення майбутньої необхідної чисельності зайнятого населення за умови цифровізації, розраховано на підставі таких умов:

збереження середньорічних темпів зміни обсягів виробництва та продуктивності праці (у співставних цінах), які склалися протягом 2017-2019 рр.;

експертне оцінювання можливого вивільнення працівників за окремими ВЕД, зокрема мало- та вузькокваліфікованих офісних працівників. До 2020 р. може бути звільнено 400-450 тис. осіб, у подальшому – щорічне скорочення на 6,1%;

зниження на 5% щорічно (з 2020 р.) потреби в низькокваліфікованій робочій силі;

скорочення кількості зайнятого населення в промисловості щорічно на 3,6%, а на транспорті – на 0,83%;

зростання попиту на кількість зайнятих у комп'ютерній сфері на 4,54% щорічно та фахівців із проєктування – на 3,54%.

За деякими ВЕД обсяги вивільнення за умови цифровізації було враховано при розрахунках їх прогностичних значень на 2025 р., тому додаткове оцінювання ще раз не здійснювалося. До них належать такі види діяльності: транспорт, тимчасове розміщення й організація харчування, діяльність у сфері інформації та телекомунікації, адміністративного обслуговування, держуправління та оборони. Прогнозну чисельність населення, його статеву-вікову структуру та економічну активність за цільовим сценарієм визначено за аналогією з умовами інерційного сценарію за другим варіантом розрахунку. У той же час майбутній контингент зайнятого населення розраховується з урахуванням визначених ЦСР підвищення рівня зайнятості осіб віком 24-60 років до 68% до 2025 р. (Ціль 8.3.1).

На основі визначених вихідних умов розроблення цільового сценарію розвитку, а також з урахуванням цифровізації розраховано за цільовим сценарієм прогностичні оцінки зміни макроекономічних показників розвитку національної економіки та кількості зайнятого населення за окремими ВЕД (табл. 5.9).

Наведені прогностичні оцінки макроекономічних показників свідчать, що за умов досягнення визначених цілей станом на 2025 р. загальна чисельність зайнятого населення (потенційна потреба) може скласти 16369,4 тис. осіб, що на 208,9 тис. менше, ніж у 2019 р.

За умови реалізації окремих процесів цифровізації потреба в зайнятому населенні станом на 2025 р. може становити 13132,9 тис. осіб – порівняно з 2019 р. (без впливу цифровізації) зменшення складе 19,8%. Отже, внаслідок цифровізації додаткове

Таблиця 5.9 – Прогнозні оцінки попиту чисельності зайнятого населення за ВЕД на 2020-2030 рр. за цільовим сценарієм розвитку та за умов цифровізації економіки, тис. осіб

ВЕД	Фактичне значення		Прогнозні оцінки		Чисельність зайнятого населення на 2025 р. за умови цифровізації		
	2018	2019	2025	2030	тис. осіб	зміна потреби внаслідок цифровізації порівняно з прогнозованою оцінкою у 2025 р.	
						тис. осіб	%
1	2	3	4	5	6	7	8
A	1	2	3	4	5	6=5-3	7=6/3
Сільське господарство	2937,6	3010,4	2770,0	2756,1	2305,6	-464,4	-16,8
Промисловість (з енерго- та водопостачанням)	2426,0	2461,5	3000,0	2646,1	2772,1	-227,9	-7,6
Будівництво	665,3	690,0	545,8	504,2	526,5	-19,3	-3,2
Транспорт, складське господарство	995,8	999,0	602,6	503,2	602,6	*)-396,4	-39,7
Роздрібно-оптова торгівля	3654,7	3801,3	4140,7	4621,7	2348,8	-1791,9	-43,3
Тимчасове розміщення й організації харчування	283,0	304,0	127,0	71,6	127,0	*)-177,0	-58,2
Професійна та науково-технічна діяльність	437,9	421,6	454,0	506,0	408,3	-45,7	-10,0
Інформація та телекомунікації	280,3	289,2	580,3	460,0	580,3	231,1*	100,7
Операції з нерухомим майном	259,4	259,7	253,5	284,1	181,1	-72,4	-28,6

Закінчення табл. 5.9

1	2	3	4	5	6	7	8
Фінансова та страхова діяльність	214,0	211,6	168,2	156,5	142,4	-25,8	-15,3
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	304,3	317,9	302,9	301,8	102,6	-200,3	-33,9
Діяльність у сфері держуправління, оборони	939,3	870,5	732,6	594,8	610,5	-122,1	-16,7
Освіта	1416,5	1388,7	1224,7	1165,9	1132,9	-91,8	-7,5
Охорона здоров'я	995,4	974,2	863,0	810,5	770,6	-92,4	-10,7
Мистецтво, спорт та інші види діяльності	552,1	569,7	604,1	645,2	521,6	-82,5	-13,7
Усього	16360,9	16578,3	16369,4	16027,7	13132,9	-3236,5	-19,8

* Вплив цифровізації враховано в загальній прогностичній оцінці зайнятих на 2025 р., тому порівняння виконано по відношенню до 2019 р.

вивільнення зайнятого населення відчує майже кожен п'ятий із десяти зайнятих. Порівняльний аналіз зміни чисельності зайнятого населення та обсягів можливого вивільнення внаслідок цифровізації за окремими ВЕД свідчить, що найвищі ризики можливого скорочення складаються за видами діяльності з тимчасового розміщення й організації харчування, (-39,7% порівняно з 2019 р.), оптової та роздрібної торгівлі (-43,3%). На рівні від 30 до 40% можуть скластися ризики вивільнення на транспорті та в складському господарстві (0,397), за видами діяльності «Операції з нерухомим майном» – 0,286, а за видами діяльності у сфері адміністративного обслуговування, державного управління та оборони – 0,167. У сільському господарстві ризики вивільнення можуть досягти 0,168, а в бюджетній сфері (охорона здоров'я, освіта) їх рівень змінюватиметься в межах 0,075-0,107. Серед осіб, зайнятих професійною та науково-технічною діяльністю, рівень ризику може становити близько 0,10. Винятком є діяльність у сфері інформації та телекомунікації – за умови цифровізації чисельність зайнятих там зросте майже вдвічі порівняно з 2019 р.

Апробація моделі ПАТ-аналізу визначення ризиків у трудовій сфері за цільовим сценарієм. Згідно з експертними оцінками, за умови цифровізації економіки у 2025 р. може суттєво підвищитися рівень платформної та нестандартної, а також неповної або часткової зайнятості. Наприклад, якщо станом на 2018 р. частка зайнятості на платформах складала 0,07%, то за умов цифровізації вона може зрости до 0,127% від чисельності зайнятого населення при збереженні незахищеності працюючих на платформах на рівні 58,0%. Аналогічна ситуація може скластися з неповною або частковою зайнятістю – її рівень може підвищитися вдвічі та становитиме близько 0,08% від усіх зайнятих. У табл. 5.10 наведено основні індикатори визначення ймовірності ризиків у трудовій сфері за умов цифровізації економіки на базі моделей ПАТ-аналізу.

Отже, з урахуванням визначених рівнів зайнятості, вивільнення та економічної активності населення віком 15-70 років, які можуть скластися за цільовим сценарієм розвитку економіки, та за умови її інтенсивної (прискореної) цифровізації, а також збереження рівнів неформальної, платформної, часткової або неповної зайнятості, які склалися за 2018-2019 рр., виконано повну ідентифікацію ПАТ-моделі для оцінок ймовірностей прояву соціальних ризиків трудової сфери (рис. 5.4).

За ланцюгами причинно-наслідкових зв'язків, наведених у моделі, відповідні оцінки ймовірностей ризиків будуть такими:

ризики вивільнення робочої сили:

$$p(z_1) = 0,9 \cdot 0,613 \cdot 0,795 \cdot 0,222 + 0,9 \cdot 0,198 = 0,276;$$

ризики економічної незахищеності зайнятого населення з урахуванням економічної незахищеності трудових мігрантів:

$$p(z_2) = 0,9 \cdot 0,613 \cdot 0,795(0,224 + 0,08 + 0,127 \cdot 0,58 + 0,198) + 0,9 \cdot 0,613 \cdot 0,249 \cdot 0,778 = 0,36;$$

ризики прекаризації робочої сили:

$$p(z_3) = p(z_1) + p(z_2) = 0,276 + 0,36 = 0,636;$$

ризики впливу населення за межі країни:

$$p(z_4) = 0,9 \cdot 0,613 \cdot 0,249 + 0,9 \cdot 0,198 \cdot 0,2 = 0,173.$$

Таблиця 5.10 – Основні індикатори прояву соціально-економічних ризиків зайнятості за цільовим сценарієм станом на 2025 р.

Індикатор	Умове позначення	Статистична частота
1. Частка робочої сили в загальній чисельності населення віком 15-70 років	X_1	0,613
2. Рівень зайнятості населення віком 15-70 років у чисельності робочої сили	X_2	0,795
3. Частка вивільнених працівників унаслідок цифровізації	X_4	0,198
4. Частка вивільненої робочої сили за цільовими параметрами економічного розвитку в чисельності робочої сили	X_3	0,222
5. Частка робочої сили, яка щорічно виїжджає за кордон на роботу (рівень трудової міграції)	X_5	0,249
5.1. Частка вивільнених за умови цифровізації, які можуть виїхати за межі країни	$X_{5,1}$	0,778
5.2. Частка соціально-економічно незахищених трудових мігрантів серед загальної їх кількості (рівень недоступності соціального страхування)	Y_6	0,2
6. Неформальна зайнятість	Y_1	0,224
7. Неповна та часткова зайнятість	Y_2	0,08
8. Платформна зайнятість	Y_3	0,127
8.1. Незахищена платформна зайнятість	Y_4	0,58
9. Неохопленість зайнятих колективними трудовими угодами	Y_5	0,198
<i>Визначені за моделлю ПАТ-аналізу</i>		
10. Ризики вивільнення	Z_1	$P(Z_1)=0,276$
11. Ризики економічної незахищеності зайнятого населення	Z_2	$P(Z_2)=0,36$
12. Ризики прекарізації економічно активного населення	Z_3	$P(Z_3)=0,636$
13. Ризики трудової міграції	Z_4	$P(Z_4)=0,173$

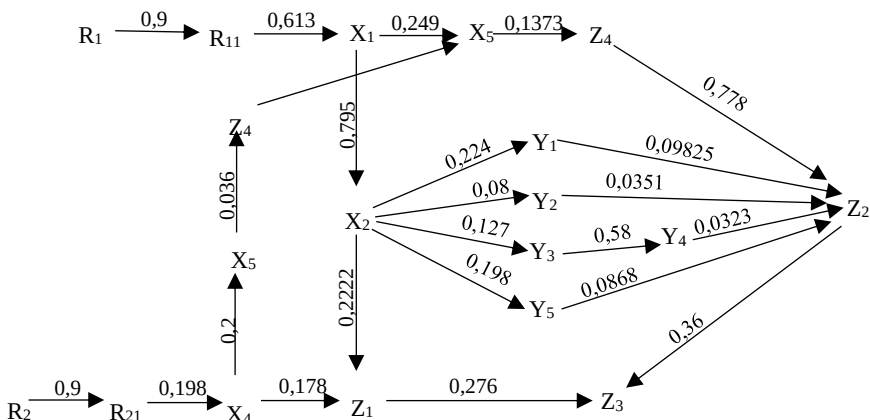


Рисунок 5.4 – Ідентифікована рекурсивна модель формування соціально-економічних ризиків трудової сфери за цільовим сценарієм розвитку та внаслідок цифровізації економіки

Наведені оцінки як імовірностей прояву ризиків зайнятості, так і контингенту, серед якого можлива реалізація визначених ризиків за умови прискореної або інтенсивної цифровізації економіки, є умовними, але одночасно науково обґрунтованими, оскільки більшість із них базується на цільових та експертних оцінках, а також на екстраполяції тенденцій показників обсягів виробництва за окремими ВЕД. Такий підхід дозволяє оцінити ступінь прояву конкретного ризику, який може мати місце вже через п'ять років. Із часом окремі показники можуть бути уточнені, але загальний підхід до визначення ймовірності ризиків, представлений моделями ПАТ-аналізу, уможливилює коригування відповідних оцінок.

Перевагою запровадженої методики оцінювання є можливість на основі наведених прогнозних оцінок додатково розрахувати співвідношення попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці України, визначити рівень їх збалансованості за сценаріями економічного розвитку.

5.4 Оцінювання впливу цифровізації на збалансованість попиту та пропозиції робочої сили за сценаріями розвитку національної економіки

Визначення можливих обсягів попиту та пропозиції робочої сили, рівня їх збалансованості на національному ринку праці включає такі етапи:

прогнозне оцінювання загальної чисельності робочої сили та її вікової структури на 2025-2030 рр.;

оцінювання попиту або необхідної чисельності зайнятих загалом та за окремими ВЕД за сценаріями розвитку національної економіки;

визначення рівня збалансованості (незбалансованості) попиту та пропозиції робочої сили на національному ринку праці;

розроблення рекомендацій щодо забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили.

Прогнозна оцінка загальних обсягів майбутнього контингенту робочої сили та її вікової структури базується на методиці зрушення повікових коефіцієнтів дожиття, визначених на основі повних таблиць смертності та середньої очікуваної тривалості життя за 2020 р., чисельності постійного населення (за оцінкою) за віком, статтю і типом місцевості на 1 січня 2021 р. За умови збереження повікових коефіцієнтів дожиття, які склалися станом на 2020 р., на найближчі 5-10 років, тобто до 2025-2030 рр., загальні обсяги майбутньої чисельності населення віком 15-70 років із розподілом за віковими групами наведено в табл. табл. 5.4.

Ресурси пропозиції робочої сили визначаються на основі прогнозних оцінок рівня участі в робочій силі населення віком 15-70 років і зайнятості цієї категорії населення. За методами простої екстраполяції відповідних фактичних показників, які склалися протягом останніх 8-9 років, рівень участі в робочій силі може становити 61,3%, а рівень зайнятості даної категорії – 90,6%. За цих умов загальні обсяги пропозиції робочої сили станом на кінець 2025 р. можуть скласти 18,3 млн осіб, що на 4,2% більше, ніж на початок 2021 р. На кінець 2030 р. цей контингент може зменшитися на 610 тис. осіб порівняно з 2025 р. при загальній кількості 17,7 млн осіб.

За умови збереження визначеного рівня зайнятості майбутній контингент зайнятих станом на 2025 р. має досягти 16,6 млн осіб, а на 2030 р. – 16,04 млн.

Саме ці показники, як ресурси робочої сили, визначають загальні обсяги пропозиції робочої сили на ринку праці на визначені терміни упередження.

Обсяги попиту робочої сили та необхідної кількості зайнятого населення на 2025-2030 рр. визначаються за розробленими сценаріями (інерційний та цільовий) розвитку національної економіки.

За інерційним сценарієм за умови цифровізації загальне зменшення потреби в зайнятих може скласти 3684 тис. осіб порівняно з 2019 р., тобто майже на 29,1%. За окремими ВЕД найбільше зниження може відбутися за такими галузями: транспорт і складське господарство (-47,9%), фінансова та страхова діяльність (-47,1%), державне управління та оборона (-48,6%), сільське, лісове та рибне господарство (-40,4%), оптова та роздрібна торгівля (-28,2%). На 20-25% зменшиться потреба в зайнятих у промисловості, тимчасовому розміщенні та харчуванні, при операціях із нерухомим майном, а зросте – у сфері інформації та телекомунікацій (майже в 1,8 раза), будівництві.

За умови реалізації цільового сценарію економічного розвитку та цифровізації загальна потреба в зайнятих може зменшитися на 3236,5 тис. осіб, або на 19,8%, тобто кожен п'ятий, хто вийде на ринок праці у 2025 р., може бути незатребуваним через відсутність робочих місць. Найбільше зменшення потреби в зайнятих може мати місце за цим варіантом в оптовій і роздрібній торгівлі (-38,2%), фінансовій та страховій діяльності (-33,5%), діяльності у сфері державного управління, оборони (-30%), сільському господарстві (-23,4%) та ін.

Узагальнення прогнозних оцінок попиту на робочу силу дозволяє визначити та проаналізувати рівень збалансованості чи незбалансованості попиту та пропозиції на ринку праці у 2025 р. Співставлення загальних обсягів попиту та пропозиції робочої сили за розробленими сценаріями розвитку економіки свідчить про досить високий рівень їх незбалансованості (табл. 5.11). Так, за умови реалізації інерційного сценарію без прискореної цифровізації пропозиція щодо зайнятості буде на 7% більше, ніж попит, що складає близько 1153,1 тис. осіб.

Таблиця 5.11 – Співвідношення попиту та пропозиції робочої сили та зайнятого населення на ринку праці на 2025 р.

Пропозиція (ресурси)		Попит (потреби)		Дефіцит (-), надлишок (+) чисельності зайнятого населення за сценаріями економічного розвитку	
показник	значення	показник за сценаріями економічного розвитку	тис. осіб		
		<i>Інерційний сценарій розвитку</i>		<i>Інерційний сценарій розвитку</i>	
1. Загальна чисельність населення віком 15-70 років, тис. осіб	29897,5	1. Прогнозна оцінка необхідної чисельності зайнятого населення:		1.1. Без прискореної цифровізації: загальна чисельність осіб, тис. осіб	+1153,1
2. Робоча сила віком 15-70 років:	61,3	1.1. Без прискореної цифровізації	15445,5	% до потенційно можливої чисельності	6,95
2.1. Рівень участі в робочій силі, %		1.2. За умови прискореної цифровізації	11761,5	1.2. За умови прискореної цифровізації: загальна чисельність зайнятих	+4837,1
2.2. Загальна чисельність робочої сили, тис. осіб		<i>Цільовий сценарій розвитку</i>		% до потенційно можливої чисельності	29,1
3. Очікувана (потенційно можлива) кількість населення віком 15-70 років за варіантами рівня зайнятості, тис. осіб:	18320,7	2. Прогнозна оцінка необхідної чисельності зайнятого населення:		<i>Цільовий сценарій розвитку</i>	
3.1. При збереженні середньорічного рівня за 2015-2020 рр. (90,6% від робочої сили, або 55,52% від чисельності населення віком 15-70 років)	16598,6	2.1. Без прискореної цифровізації	16369,4	2.1. Без прискореної цифровізації: загальна чисельність, тис. осіб:	+229,2
		2.2. За умови прискореної цифровізації	13132,9	% до потенційно можливої чисельності	1,38
		<i>Трудова міграція</i>		2.2. За умови прискореної цифровізації: загальна чисельність зайнятих, тис. осіб	+3465,7
3.2. За умови досягнення ЦСР (індикатори 8.3.1) при рівні зайнятості 59,5%	17789,0	за інерційним сценарієм ($P_{zu}=0,167$)	2772,0	% до потенційно можливої чисельності	20,9
		за цільовим сценарієм ($P_{zu}=0,173$)	3169,5		

Джерело: розроблено авторами.

Також несприятлива ситуація може скластися при впровадженні сучасних цифрових та інформаційно-комунікативних технологій. Близько 4,8 млн осіб, або майже 29,1% від потенційно можливої пропозиції робочої, сили можуть залишитися за межами зайнятості. За цільовим сценарієм, тобто за умови суттєвого зростання економіки з урахуванням Цілей сталого розвитку (ЦСР), без прискореної цифровізації попит та пропозиція робочої сили практично збалансовані за наведеними розрахунками. З урахуванням реалізації цифрових та інформаційно-комунікативних технологій надлишок робочої сили серед контингенту, який може бути зайнятий, може скласти 3,5 млн осіб, або 20,9% від загального обсягу пропозиції.

Така незбалансованість на ринку праці може виникнути за умов інтенсивної цифровізації, разом з іншими соціальними ризиками у сфері зайнятості, вона буде об'єктивно супроводжуватися і зростанням обсягів трудової міграції. Так, за визначеними оцінками ймовірності трудової еміграції додаткові її обсяги у 2025 р. за інерційним сценарієм можуть скласти 2,8 млн осіб, а за цільовим – близько 3,2 млн [25]. Таким чином, з урахуванням поточних обсягів трудової міграції, які коливаються в межах 2,0-3,0 млн осіб, національний ринок праці може втрачати від 5,0 до 6,0 млн осіб, тобто майже 30-35% від загального обсягу пропозиції робочої сили.

З урахуванням можливого відпливу населення, у тому числі працездатного віку, на національному ринку праці може відбутися навіть дефіцит робочої сили. Якщо в цілому умовно прийняти обсяги трудової міграції в середньому на рівні 6 млн осіб, то за інерційним сценарієм дефіцит робочої сили може становити 1162,9 тис. осіб, а за цільовим – 2534,4 тис.

Наведені прогнозні оцінки попиту та пропозиції робочої сили й обсягів зайнятості є умовними, оскільки умови формування можливих сценаріїв економічного розвитку щорічно змінюються під впливом як глобальних, так і внутрішніх національних чинників (пандемія COVID-19, міжнародна фінансова криза), коливається також і безпосередньо рівень участі в робочій силі та зайнятості. Однак навіть за цих варіантів розвитку національної економіки наведені оцінки загалом окреслюють основні виклики та загрози, які можуть виникати на ринку праці за певних умов.

Визначено та контурно окреслено два основних напрями економічного розвитку та можливих наслідків цифровізації в

забезпеченні збалансованості попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. За першим напрямом, при збереженні тих тенденцій економічного розвитку, що склалися за останнє десятиліття, без упровадження сучасних цифрових технологій в економіці та суспільному житті надлишок робочої сили, яка може бути зайнята в суспільному виробництві, становитиме 1,2 млн осіб, а за умови реалізації цільового сценарію розвитку національної економіки практично збережеться збалансованість попиту та пропозиції на ринку праці; а за другим – за умов прискореної цифровізації як за інерційним, так і за цільовим сценаріями розвитку надлишок робочої сили може сягнути від 3,5 до 4,8 млн осіб.

За першим напрямом навіть при можливості забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили на національному ринку праці Україна без упровадження сучасних інформаційних та цифрових технологій може залишитися на узбіччі світового економічного та науково-технічного прогресу, при цьому реалізація цільового сценарію буде практично неможливою.

Другий напрям економічного розвитку згідно з обома сценаріями за умови цифровізації супроводжується значною диспропорцією між пропозицією та попитом робочої сили, а значне скорочення попиту за цих умов формує надлишок робочої сили, який може скласти від 21 до 29% від її пропозиції.

Саме другий напрям розвитку є найбільш імовірним і реальним. За цих умов для забезпечення збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили, що супроводжується збереженням трудового, освітнього потенціалу та людського капіталу, мають бути розроблені спеціальні програми із забезпечення зайнятості, створення нових робочих місць, які відповідають сучасним новітнім вимогам. Навіть при здійсненні активної соціально-економічної політики щодо забезпечення повної зайнятості мають бути реалізовані масштабні, кардинальні зміни з метою приведення у відповідність структури робочих місць і робочої сили, їх кількісних і якісних параметрів.

Наведені розрахунки свідчать, що за умови зростання зайнятості та впровадження прискореної цифровізації кожен п'ятий із контингенту, який вийде на ринок праці, може бути незатребуваним. Ці процеси супроводжуватимуться одночасно втратою значної частини економічно активного населення внаслідок трудової та освітньої його міграції за межі країни.

Без упровадження процесів прискореної цифровізації виникає досить суперечлива ситуація, пов'язана з двома різноспрямованими процесами на ринку праці. З одного боку, має місце певна збалансованість пропозиції та попиту, особливо за цільовим сценарієм розвитку, а з іншого – суттєве зростання рівня економічної незахищеності зайнятості. Разом із тим саме за умови збалансованості при збереженні ризиків трудової міграції на рівні 0,173% від робочої сили національний ринок праці може мати суттєвий дефіцит робочої сили, навіть при підвищенні рівня зайнятості за цілями 8.3.1, а якщо збережеться рівень зайнятості 2018-2019 рр., то обсяги дефіциту робочої сили на ринку праці можуть сягнути близько 2,5 млн осіб, або близько 11% від загального попиту на ринку праці.

Отже, на національному ринку праці за цільовим сценарієм розвитку можуть скластися два протилежних процеси із негативними наслідками. По-перше, без упровадження прискореної цифровізації створюються умови для значного відпливу економічно активного населення молодого працездатного віку, яке є конкурентоспроможним на міжнародних ринках праці. Ці процеси супроводжуються значними ризиками втрати трудового потенціалу, зростанням міжпоколінського розриву зайнятого населення та суттєвим дефіцитом робочої сили на ринку праці.

За умови прискореної цифровізації економіки виникають інші проблеми, а саме суттєво підвищиться рівень безробіття, особливо серед осіб старших працездатних вікових груп. На ринку праці може скластися надлишок робочої сили близько 3,5 млн осіб. Оскільки під вивільнення більшою мірою можуть потрапити працівники сфери послуг із невисоким освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем та низькою конкурентоспроможністю, у них суттєво зменшуються шанси на працевлаштування як на національному, так і на міжнародному ринках праці.

Наведені оцінки проблем, процесів і ризиків, які можуть проявитися в найближчі п'ять років, можна розглядати як прогнози-попередження для мінімізації ризиків і розроблення упереджених заходів для пом'якшення негативних процесів на ринку праці та в системі соціально-трудових відносин.

Література до розділу 5

1. “Much work needs” to make digital economy environmentally sustainable. URL: <https://www.theguardian.com/environment>

ment/2018/feb/20/much-work-needed-to-make-digital-economy-environmentally-sustainable.

2. 2021 Global Human Capital Trends “The social enterprise in a world disrupted”. *Deloitte*. 2021. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/about-deloitte/press-releases/gx-2021-global-human-capital-trends-report.html>

3. 30 років незалежності: які здобутки і проблеми зростання бачать українці й на що сподіваються у майбутньому / Фонд демократичних ініціатив імені Льва Кучеріва, Соціологічна служба Центру Разумкова, 2021. URL: https://dif.org.ua/article/30-rokiv-nezalezhnosti-yaki-zdobutki-i-problemi-zrostannya-bachat-ukraintsi-y-na-shcho-spodivayutsya-u-maybutnomu_2

4. David Rock’s SCARF Model: Social Threats in the World of Work. *World of Work project*. URL: <https://worldofwork.io/2019/07/david-rocks-scarf-model/>.

5. Digital skills for life and work. *Economic theory*. 2018. № 4. URL: [Digital-skills-for-life-and-work_259013e\(1\).pdf](#)

6. Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses / ILO Working paper, published 25 may 2021. URL: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_794543/lang--en/index.htm

7. ETF – Big Data LMI – Ukraine. URL: <https://public.tableau.com/profile/tabulaex#!/vizhome/ETF-BigData-LMI-Ukraine/Time/>

8. European Commission Threats and opportunities from automation and robotisation. URL: https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/changing-nature-work/new-technologies-automation-work-developments_en

9. Frey T. 162 Future Jobs: Preparing for Jobs that Don’t Yet Exist. 2014. URL: <http://www.futuristspeaker.com/2014/03/162-future-jobs-preparing-for-jobs-that-dont-yet-exist/>

10. Labour market flow statistics in the EU. *Eurostat Statistics Explained*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_flow_statistics_in_the_EU

11. Lalwani P. What Is HR Digital Transformation? Definition, Strategies, and Challenges. *HR technologist*. 2019. URL: <https://www.hrtechnologist.com/articles/digital-transformation/what-is-hr-digital-transformation/>

12. MIS 2018: Measuring the information society/ITU. URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1-E.pdf>

13. Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. – OECD Publishing, Paris, 2019. 268 p. DOI: <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>

14. Novikova O., Shamileva L. Evaluation of social and economic insecurity risks for employees during structural transformations in the modern labor market. *Social and labour relations: theory and practice*, 2020. Vol. 10, Iss. 1, pp. 1-10. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10\(1\).2020.01](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10(1).2020.01)

15. Protocol amending the Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data № 223, 10.10.2018, Strasbourg. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108?module=treaty-detail&treatyenum=223>

16. Report of the HLEG on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets. *European Commission*. 2019. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9574c3a-67fb-11e9-9f05-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-96461315>

17. State of Global Air 2017. Special Report. *Health Effects Institute*. Boston: HEI, 2017. URL: https://www.stateofglobalair.org/sites/default/files/SoGA2017_report.pdf

18. Sullivan J. VUCA: the New Normal for Talent Management and Workforce Planning. *ERE*. 2012. URL: <https://www.ere.net/vuca-the-new-normal-for-talent-management-and-workforce-planning/>

19. The Global Creativity Index 2015. *Martin Prosperity Institute*. 2015. URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015>

20. The Next Era of Human-Machine Partnerships. *IFTF*. 2017. URL: http://www.iftf.org/home/http://www.iftf.org/fileadmin/user_upload/downloads/th/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070717_readerhigh-res.pdf

21. Transforming how the world work. Topcoder 2019. URL: www.topcoder.com/

22. United Nations E-Government Survey / United Nations, 2021. URL: <https://www.un-ilibrary.org/content/periodicals/2411829x>

23. World Bank. Digital Dividends: World Development Report 2016. Washington, DC. URL: <http://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016>

24. Worldwide mobile data pricing 2021. URL: <https://www.cable.co.uk/mobiles/worldwide-data-pricing/>

25. Агростратегія 2030. Створюємо майбутнє. URL: <https://agropolit.com/spetsproekty/597-agrostrategiya-2030-yak-ukrayini-za-10-rokiv-stati-svitovim-supermarketom-harchovoyi-produktsii-ta-organichnim-habom>

26. Азьмук Н. А. Стратегічні напрями збалансування розвитку національного ринку праці та цифрової економіки: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня д-а екон. наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. Ін-т економіки пром-сті НАН України, Київ, 2020. 50 с.

27. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ: Знання, 2019. 335 с.

28. Амоша О. І., Шамілева Л. Л. Трансформація соціально-трудоного розвитку в умовах цифровізації економіки. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки* / за ред. І. В. Ящишиної. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О. В., 2021. Вип. 16. С. 89-93.

29. Березіна С.Б. Соціальні ризики ймовірного виду та їх оцінка. *Економіка та держава*. 2018. № 3. С. 33-39.

30. Бойко Н. Дигіталізація відносин «держава – громадянин» у реаліях сучасного українського суспільства: складності та досягнення. *Українське суспільство: моніторинг соціальних змін*: зб. наук. пр. Інститут соціології НАН України, 2020.

31. Мещанцаника М., Меркорио Ф. Большие данные в контексте рынка труда: ознакомительное пособие. ЕТФ, 2019. С. 17

32. Боярчук Т.В. Формирование системы оценки и регулирования социальной защиты населения: дис. ... канд. екон. наук. Институт региональных исследований НАН Украины. Львов, 2006. 195 с.

33. Глобальні передумови асиметрії українського ринку праці: звіт про науковий проект / ІДСД НАНУ. К., 2019. 279 с.

34. Глобальні питання: старіння. *Організація об'єднаних націй*. 2019. URL: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/aging/index.html>

35. Громадянське суспільство в період пандемії: як вона вплинула на громадську активність / Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва, 2020. URL: <https://dif.org.ua/article/gromadyanske-suspilstvo-v-period-pandemii-yak-vona-vplinu-na-gromadsku-aktivnist>

36. Громадянське суспільство в Україні: погляд громадян. Загальнонаціональне дослідження громадської думки населення України, 8-20 серпня 2019 р. / Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва, 2019. URL: <https://dif.org.ua/article/gromadyanske-suspilstvo-v-ukraini-poglyad-gromadyan>
37. Гудмен М. Злочини майбутнього. Харків: Ранок, 2019. 592 с.
38. Демьянова О., Ахметшина Э. Влияние цифровизации на кадровую политику. *Проблемы теории и практики управления*. 2018. №4. С. 117-122.
39. Доклад о мировом развитии «Цифровые дивиденды» / группа Всемирного банка. 2016. URL: <http://documents.Worldbank.org>
40. Дорожня карта «Стратегія модернізації соціального діалогу в Україні». *Роботодавець*. № 2-3, 2019. С. 32-43. URL: <https://www.slideshare.net/ssuserddf578/23-2019>
41. Економічна ефективність vs соціальна справедливість: пріоритети розвитку України на етапі подолання кризи: кол. монографія / НАН України. Секція суспільних і гуманітарних наук. Київ, 2019. С. 11.
42. Е-Україна – Е-проекти цифрової трансформації держави 2021. URL: <https://financeworld.com.ua/e-ukra%D1%97na-e-proekti-cifrovo%D1%97-transformaci%D1%97-derzhavi-2021/>
43. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. *МОП*. 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf
44. Інноваційний інструментарій оцінювання структури пропозиції робочих місць в Україні: звіт про науковий проект / О.І. Цимбал, Е.М. Лібанова, В.Г. Саріогло та ін. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи, 2020.
45. Калашнікова Т.М., Новак І.М. Дослідження взаємозв'язку сталості людського розвитку і стабільності держави. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 3. С. 94-107. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_3_10
46. Кодекс законів про працю. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
47. Колективно-договірне регулювання в Україні та Німеччині. Рекомендації для України. Женева: МОП, 2021. 95 с.

48. Коллинз Р. Технологическое замещение и кризисы капитализма: выходы и тупики. URL: <https://commons.com.ua/uk/tehnologicheskoe-zameshhenie-i-krizisy>

49. Колосова Н. Цифровизация в работе с персоналом требует инвестиций, но дает большую отдачу. Xerox. 2017. URL: <https://www.xerox.ru/press-centre/publications/1091620/>

50. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ: Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2020. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/33773/16344.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

51. Колот А.М. Майбутнє світу праці та соціально-трудового розвитку очима відомих економістів. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*: зб. наук. пр. 2016. № 1 (11). С. 8-21.

52. Колот А.М. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: розширення можливостей та нові загрози. *Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку*: матеріали круглого столу (м. Київ, 15 травня 2018 р.). Київ: КНЕУ, 2018. С. 7-15.

53. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудова розвиток у ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна політика*. 2019. №1(35). С. 97-125.

54. Компаниец В.В. Развитие и будущее экономики на основе цифровых технологий: критическое осмысление. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018. № 61. С. 36-46.

55. Конституція України. 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

56. Суїменко Є.І., Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л., Панькова О.В. Концепція ПАТ-аналізу як модель прогнозування соціально-трудова конфліктів / Ін-т соціології, Ін-т економіки пром-сті НАН України. *Донецький регіон у дзеркалі економічної соціології*: колективна монографія. Київ, Донецьк, 2006. С. 276-314.

57. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 pp. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>

58. Літвінова К. Про компоненти цифрової культури. URL: <https://digitle.wordpress.com/2016/10/04/12499875/>

59. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків: колективна науково-аналітична монографія / за ред.

Е.М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. 496 с.

60. Макарова О.В. Методологічні підходи до ідентифікації та оцінювання ризиків людського розвитку. *Демографія і соціальна економіка*. 2018. № 2(33). С. 103-116.

61. Методика розроблення професійних стандартів: наказ Мінсоцполітики № 74 від 22.01.2018 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text>

62. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні. Зелена книга. Київ: Офіс МОП в Україні, 2020. 35 с.

63. Надрага В.І. Оцінка соціальних ризиків :проблема вибору методології та інструментарію. *Фінанси України*. 2013. № 12. С. 70-77.

64. Надрага В.І. Соціальні ризики: сутність, аналіз, можливості впливу: монографія / НАН України; Ін-т демографії та соціальних досліджень. Київ: ПП Сердюк В.Л., 2015. 329 с.

65. Наслідки заходів Уряду з подолання епідемії коронавірусу: опитування бізнесу м. Києва. Центр прикладних досліджень. URL: <https://cpd.com.ua/uk/online-opytuvannya-biznes-karantin>

66. Національна онлайн-платформа з цифрової грамотності. Дія. Цифрова освіта. URL: <https://osvita.diia.gov.ua/>

67. Національні системи оцінки ризиків і загроз: кращі світові практики для України: аналітична доповідь / [Резнікова О.О., Войтовський К.Є., Лепіхов А.В.]; за заг. ред. О.О. Резнікова. Київ: НІСД, 2020.

68. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Цивілістичний характер змін у Кодексі Законів про працю України, пов'язаних з упровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100-103.

69. Новікова О.Ф. Оцінка соціальних ризиків в регіонах України як підстава для прийняття управлінських рішень щодо їх подолання. URL: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/Jul08/08.htm>

70. Новікова О.Ф., Остафійчук Я.В. Цифровізація суспільства та сталий розвиток – запорука трансформацій у соціально-трудовій сфері. *Цифрова економіка: збірник матеріалів Національної науково-методичної конференції* (м. Київ, 4-5 жовтня 2018 р.). Київ: КНЕУ, 2018. С. 277-282.

71. Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л., Шастун А.Д. Перспективи змін у трудовій сфері при цифровізації економіки за інерційним та цільовим сценарієм розвитку України. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 2 (60). С. 187-200.

72. Онлайн-платформа е-демократії «ВзаємоДія». URL: <https://vzaemo.diia.gov.ua/>

73. Опитування громадської думки для оцінки змін в обізнаності громадян щодо громадських організацій та їхньої діяльності / USAID, 2020. URL: https://www.dropbox.com/s/9aglvn9hcbisuz9n/Pact%20USAID_Engage_CEP_poll_w7_Aug20_slides_Ukr_public.pdf?dl=0

74. Отчет по исследованию рынка аутсор-программирования Восточной Европы в 2016 году. *Top\$dev*. URL: <http://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm>

75. Отчет КНИС по проекту «Занятость через цифровые платформы в Украине. Проблемы и стратегические перспективы». URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf

76. Оцінка, моделювання та прогнозування соціальних ризиків трудового та цифрового розвитку за цільовим та інерційним сценарієм: наукова доповідь / НАН України, Ін-т економіки промсті. Київ, 2020. 61 с.

77. Оцінювання сучасних ризиків людського розвитку: звіт про науково-дослідну роботу: у 2 ч. / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ, 2018. Ч. 1. С. 35-38.

78. Перелет Р.А. Экологические аспекты цифровой экономики. *Мир новой экономики*. 2018. № 12. С. 39-45.

79. Петрова І.Л. Соціальні ризики неформальної зайнятості в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 4. С. 29-34.

80. План МОТ по реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. *Международная организация труда*. URL: http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_510727/lang--ru/index.htm

81. Политология. Методы исследования: пер. с англ. Д.Б. Манштейн, Р.К. Рич. Москва: Весь мир, 1997. 544 с.

82. Положення про Міністерство цифрової трансформації України; затв. Постановою Кабінету Міністрів України від

18.09.2019 р. № 856 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Text>

83. Гвардянчич І., Моліна О. Порівняльний аналіз діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради та економічних і соціальних рад 8 країн ЄС. К.: Офіс МОП DANIDA в Україні, 2019. 43 с.

84. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 р. № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>

85. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

86. Про основні засади забезпечення кібербезпеки України: Закон України від 05.10.2017 р. № 2163-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2163-19#Text>

87. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>

88. Програма гідної праці 2020–2024: Україна / Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ, 2020. 38 с. URL: <https://ukraine.un.org/uk/112143-programa-gidnoi-praci-dlya-ukraini-2020-2024>

89. Програма діяльності КМУ «Економічна стратегія: зростання через інвестиції». Програма Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України; 2020. URL: <https://program.kmu.gov.ua/>

90. Прогресс, достигнутый в осуществлении решений и последующей деятельности по итогам Всемирной встречи на высшем уровне по вопросам информационного общества на региональном и международном уровнях: доклад Генерального секретаря ООН. URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/a74d62_ru.pdf

91. Проект «Сприяння публічним комунікаціям в діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про асоціацію в умовах децентралізації» / Спілка орендарів і підприємців України, Міжнародний фонд «Відродження», 2019. URL: <https://robotodavets.org.ua/1proekty-go-spilka-orendariv-pidpryyemtsiv-ukrayiny-ta-mizhnarodnyh-organizatsij>

92. Работать ради лучшего будущего. Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. *Международное бюро труда*. Женева, 2019. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf

93. Рябова В. Вышел доклад совместной комиссии ЮНЕСКО и МСЭ о цифровых навыках, «необходимых для жизни и работы». 2017. URL: <http://d-russia.ru/vyshel-doklad-sovmestnoj-komissii-yunesko-i-mse-o-tsifrovyyh-navyках-neobhodimyyh-dlya-zhizni-i-raboty.html>

94. Савельева Е. А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы. *Экономика труда*. 2018. № 5(4). С. 935-950.

95. Саенко Ю.І. Методологія та методика визначення інтегральних соціальних показників. Київ: Ін-т соціології НАН України, 2004. 374 с.

96. Саликов Ю.А., Логунова И.В., Каблашова И.В. Тенденции изменений в управлении человеческими ресурсами предприятия в условиях цифровой экономики. *Вестник ВГУИТ*. 2019. Т.81. № 2. С. 393-399.

97. Сенокосова О.В. Воздействие цифровизации на рынок труда России. *Economy and Business*. 2018. Vol. 10-2. С. 81-83.

98. Сидоренко Д., Лациба М. Барометр ОГС: Оцінка середовища громадянського суспільства в країнах Східного партнерства (Оновлення в Україні). 2020. URL: http://www.ucipr.org.ua/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=42&Itemid=205&lang=ua

99. Сидорчук О.Г. Методичні підходи до виміру економічної незахищеності в умовах прояву соціальних небезпек. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. Вип. 18. Ч. 3. С. 59-64.

100. Сидорчук О.Г. Соціальна безпека: державне регулювання та організаційно-економічне забезпечення: монографія. — Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2018. 492 с.

101. Создание глобальной культуры кибербезопасности. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН. 2003. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/elements.shtml

102. Соціальне підприємництво: парадокс як шлях вперед. *Deloitte*. 2020. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/human-capital/articles/2020-global-human-capital-trends-introduction.html>

103. Стратегія розвитку Індустрія 4.0. URL: <https://industry4-0-ukraine.com.ua/>

104. Стратегія Сталого розвитку України до 2030 року. Проект-2017. URL: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf

105. Тенденції у сфері управління персоналом – 2019: Міжнародне дослідження Deloitte. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2019/human-capital-trends-2019.html>

106. Топишко Н.П. Применение теории нечетких множеств в оценке уровня социальной защиты населения. *Финансовая система Украины: сборник научных трудов*. Острог: Издательство нац. ун-та «Острожская академия», 2010. Вып. 13. С. 467-480.

107. Топишко Н.П. Социальные риски и проблема оценки уровня социальной защиты на основе теории нечетких множеств. URL: https://eprints.ua.edu/2282/1/topishkonp1_06092013.pdf

108. Тренина Н. Лидерство в VUCA-мире: истории и стратегии. Почему привычные модели управления дают сбои? *Empower-change*. 2017. URL: <https://medium.com/empower-change/лидерство-в-vuca-мире-истории-и-стратегии-11272d2edfa3>

109. Указ Президента України № 487/2021 «Про Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021 – 2026 роки» від 27.09.2021 р. № 487/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/4872021-40193>

110. Україна 2030 Е-країна з розвинутою цифровою економікою / Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rosvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.htm#6-2-1>

111. Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку. 2017. 2-ге вид. Львів: Кольварія. 164 с.

112. Україна після коронакризи: шлях одужання: тези наукової доповіді. *НІСД*. Київ, 2020.

113. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія; за ред. І.Л. Петрової, В.В. Близнюк / НАН України, Ін-т економіки та прогнозування НАН України. Київ, 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>

114. Хандій О.О., Шамілева Л.Л. Вплив цифрових трансформацій на економіку та сфери праці: соціально-економічні ризики та їх наслідки. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3(57). С. 181-187.

115. Цифрова адженда України 2030Е. – Країна з розвинутою цифровою економікою. Український інститут майбутнього. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html>

116. Цифрова грамотність населення України. *Міністерство цифрової трансформації України*. 2019. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/585-cifrova_gramotnist_naselenia_ukraini_2019_compressed

117. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ. Центр Разумкова. Видавництво «Заповіт», 2020. С. 254.

118. Цифрові трансформації в Україні: чи відповідають вітчизняні інституційні умови зовнішнім викликам та європейському порядку денному / Поліський фонд міжнародних та регіональних досліджень, 2020. URL: <https://pfirs.org/en/produkti/book/83/1.html>

119. Цілі сталого розвитку: Україна: національна доповідь / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. 176 с. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/sustainable-development-goals--2017-baseline-national-report.html>

120. Что такое VUCA-мир и как в нём жить? *Моноклер*. URL: <https://monocler.ru/chto-takoe-vuca-mir-i-kak-v-nem-zhit/>

121. Чухно Ю. Управление изменениями в VUCA-мире: как вовлечь людей и помочь им стать лидерами новых решений. *Novaterra*. 2016. URL: <http://novaterracoaching.su/change-management-in-vuca/>

122. Шамілева Л.Л. Визначення та інтегральна оцінка соціальних ризиків у регіонах України. *Демографія та соціальна політика*. 2008. С. 166-176.

123. Шамілева Л.Л., Панькова О.В. Концепція ПАТ-аналізу в системі соціоекономічного моделювання. *Соціоекономіка: зб. наук. праць*. Донецьк: ІЕП НАН України, 2010. С. 70-81.

124. Шамілева Л.Л., Хандій О.О. Концепція ПАТ-аналізу визначення ризиків в сфері соціально-трудова відносин за умови цифровізації економіки. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінуючі розвитку*: зб. тез учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23-24 жовтня, 2019 р.). Київ: КНЕУ, 2019. С. 56-58.

125. Шарин В.И. Социальные риски как угроза социальному положению и защита от них. *Философия и социология*. 2013. № 6 (50). С. 118-124.

126. Юдина Т.Н., Тушканов И.М. Цифровая экономика сквозь призму философии хозяйства и политической экономии. *Философия хозяйства*. 2017. № 1. С. 193-201.

127. Колот А.М., Герасименко О.О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.

128. Цифрова грамотність населення України. *Міністерство цифрової трансформації України*. 2021. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/2625-doslidzenna_2021_ukr.pdf

129. Діагностика цифрового сегменту ринку праці та цифрової зайнятості в Україні: експертні оцінки та стратегії розвитку: наукова доповідь / Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2020.

130. Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ: Знання, 2019. 335 с.

131. 2020 Індекс сталості організацій громадянського суспільства. Звіт по Україні. URL: https://drive.google.com/file/d/1QGzzMczF56w8Vv_sljSsvw9wBHhRULyK/view

132. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Залучення ресурсів громадянського суспільства до подолання загроз коронакризи в умовах цифрових трансформацій. *Journal of European Economy*. 2021. Vol. 20. № 3. P. 514-547.

133. Zaloznova Y., Pankova O., Ostafiichuk Y. Global and Ukrainian labour markets in the face of digitalization challenges and the threats of the COVID-19 pandemic. *Virtual Economics*. 2020. Vol. 3. № 4. URL: <https://virtual-economics.eu/index.php/VE/article/view/87/66>

134. Новікова О.Ф., Азьмук Н.А. Інформаційна безпека в соціально-трудовій сфері: виклики цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2021. № 30.

135. Новікова О.Ф., Антонюк В.П., Ляшенко В.І., Азьмук Н.А., Остафійчук Я.В., Панькова О.В., Новак І.М. Шастун А.Д., Касперович О.Ю. Формування концептуальних засад цифрової трансформації освіти та науки. *Вісник економічної науки*. 2021. № 1 (40). С. 190-198.

РОЗДІЛ 6. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ТА СТРАТЕГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

6.1 Концептуальні засади формування розвитку та впровадження цифрових компетентностей в умовах цифровізації економіки й суспільства

Цифровізація економіки та суспільства потребує не тільки технічних і технологічних змін, але і трансформації компетентностей працівника відповідно до сучасних вимог до професійно-кваліфікаційного рівня працівників цифрової економіки. Схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 рр. [1] і затвердження плану заходів щодо її реалізації сприяли запровадженню заходів із подолання «цифрового розриву» та «набуття громадянами цифрових компетенцій», проте і досі питання забезпечення розвитку цифрових компетентностей населення залишається вкрай актуальним. Для вирішення завдань щодо підвищення рівня цифрової грамотності населення та розвитку цифрових навичок і цифрових компетентностей, у тому числі шляхом визначення системи та опису складових цифрової компетентності й забезпечення правового регулювання цих питань, прийнято Концепцію розвитку цифрових компетентностей (далі – Концепція) і затверджено план заходів з її реалізації [2].

У загальних положеннях Концепції визначено цифрову компетентність на основі трактування компетентності в Законі України «Про освіту» як динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність (інформаційно-комунікаційна компетентність входить до переліку ключових компетентностей, які формуються в процесі повної загальної середньої освіти), а саме: *цифровою компетентністю є динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, інших особистих якостей у сфері інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій, що визначає здатність особи успішно*

соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність із використанням таких технологій.

У Концепції також наведено поняття інформаційно-комунікаційної компетентності, що означає впевнене, критичне і відповідальне використання цифрових технологій для власного розвитку та спілкування; здатність безпечно застосовувати інформаційно-комунікаційні засоби в навчанні та інших життєвих ситуаціях, дотримуючись принципів академічної доброчесності [3]. Це поняття наближене до визначення цифрової компетентності в документі DigComp 2.0 [4]. У тексті Концепції у всіх подальших положеннях використовуються терміни «цифрові навички» і «цифрові компетентності» без розкриття змісту та конкретизації різниці. Як різні рівнозначні поняття «цифрові навички», «цифрові компетентності», «цифрова грамотність» використовуються в Концепції для розкриття певних особливостей процесу набуття цифрових знань. В описі Рамки цифрової компетентності для громадян України [5], розробленої відповідно до Концепції, запропоновано ще два визначення цифрової компетентності (с. 5-6) та в глосарії (с. 52-53), які мають відмінності від визначень, наданих у Концепції. Отже, виникає «понятійна плутанина».

Триває розвиток категоріального апарату, дослідники використовують близькі за значенням терміни, такі як інформаційно-комунікаційна компетентність, інформаційно-цифрова компетентність, цифрова компетентність, ІКТ-компетентність та ін. У дослідженні Європейського фонду освіти (ЄФО) [6] застосовуються визначення digital skills and competence (DSC) та digital та online learning (DOL).

Класифікація, яка існує в ЄС, містить три основні категорії DSC для учнів / громадян:

- 1) цифрова компетентність – вона також називається цифровою грамотністю, охоплює набір базових цифрових навичок, що включає інформаційну грамотність і грамотність у роботі з даними, спілкування та співпрацю в інтернеті, створення цифрового контенту, безпеку та вирішення проблем. Цифрова компетентність – це здатність застосовувати ці цифрові навички (знання та ставлення) впевнено, критично та відповідально у визначеному контексті (наприклад, освіта). Починаючи з 2006 р. цифрова

компетентність є однією з восьми ключових компетенцій у ЄС щодо навчання впродовж життя;

2) спеціальні цифрові навички – набір специфічних цифрових навичок для зайнятих на робочих місцях, включаючи використання й обслуговування цифрових інструментів, таких як 3D-принтери, програмне забезпечення САПР та роботи;

3) цифрові навички для фахівців у галузі ІКТ – набір передових, вузькоспеціалізованих, цифрових навичок для зайнятих у сферах ІКТ, наприклад, програмістів та експертів із кібербезпеки, які, як очікується, не лише використовуватимуть, але й удосконалюватимуть існуючі інформаційно-комунікаційні технології та створюватимуть інноваційні нові рішення [6].

Відповідно до системи цифрової компетентності громадян DigComp та DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens [4] цифрова компетентність – це впевнене та критичне використання засобів ІКТ у сферах зайнятості, працевлаштування, освіти, дозвілля, включення та участі в суспільстві, що є життєво необхідним для участі в сучасному суспільстві та економіці (European Parliament and the Council, 2006). Система цифрових компетентностей для громадян, відома також під аббревіатурою DigComp, уперше була опублікована у 2013 р. Європейською Комісією. Цей документ (Система цифрових компетентностей для громадян) був спрямований на підвищення цифрової компетентності громадян, допомогу в розробленні відповідної політики, що підтримує формування цифрової компетентності, а також на планування ініціатив у галузі освіти для поліпшення цифрової компетентності конкретних цільових груп.

Відповідно до Рамкової програми оновлених ключових компетентностей для навчання протягом життя [7]:

компетентності – це комбінація знань, навичок і ставлень, де: знання складаються з фактів і цифр, концепцій, ідей та теорій, які вже встановлені та підтримують розуміння певної сфери або предмета; навички визначаються як здатність і спроможність виконувати процеси та використовувати наявні знання для досягнення результатів; ставлення описують диспозиції сприйняття та налаштованості щодо ідей, людини або ситуації, спонукають до відповідних реакцій або дій;

грамотність – це здатність розрізняти, розуміти, висловлювати, створювати та інтерпретувати поняття, почуття, факти і думки усно та письмово, за допомогою візуальних, звукових і цифрових матеріалів у різних дисциплінах та контекстах;

цифрова компетентність – це впевнене, критичне і відповідальне використання та взаємодія з цифровими технологіями для навчання, професійної діяльності (роботи), участі в житті суспільства. Включає цифрову та інформаційну грамотність, комунікацію та співпрацю, створення цифрового контенту (зокрема програмування), кібербезпеку та вирішення проблем.

Основні знання, вміння, навички та ставлення, пов'язані з цифровою компетентністю, полягають у такому:

знання того, у який спосіб цифрові технології можуть підтримувати спілкування, творчість та інновації. Обізнаність щодо їхніх можливостей, обмежень, впливів та ризиків;

розуміння загальних принципів, механізмів і логіки цифрових технологій;

знання базових функцій і використання різних пристроїв, програмного забезпечення та цифрових мереж;

знання правових та етичних принципів, пов'язаних із використанням цифрових технологій;

цифрова компетентність передбачає вміння використовувати цифрові технології для підтримки творчості, активного громадянства та соціальної інтеграції, співпраці з іншими людьми для досягнення особистих, соціальних або комерційних цілей;

навички включають можливість використання, доступу, фільтрування, оцінювання, створення, програмування та обміну цифровим змістом [7].

Отже, як свідчать вищенаведені підходи до визначення понять «цифрові навички», «цифрова компетентність», «цифрова грамотність», у більшості випадків відбувається отождолення цифрової компетентності та цифрової грамотності, хоча цифрова компетентність передбачає здатність застосовувати цифрові навички, а цифрова грамотність – здатність на основі знань і ставлень розрізняти, розуміти, створювати та інтерпретувати цифрові матеріали. У свою чергу, цифрові навички передбачають наявність цифрової грамотності для використання, обслуговування, створення цифрових інструментів, інформаційно-комунікаційних техноло-

гій, а також використання, створення, програмування та обміну цифровим змістом. Для розуміння відмінності в рівні володіння та сфери застосування в нормативних і дослідницьких документах пропонуються визначення для різних професійних груп та їх конкретизація для працівників ІКТ-сфери. У прийнятій Концепції ключові поняття потребують конкретизації для уникнення тавтології та розуміння основних ідей і положень цього концептуального документа.

Разом із відсутністю єдиного підходу до визначення поняття «цифрові компетентності» існують різні підходи до їх класифікації та виокремлення рівнів.

Як елемент ET 2020 strategy («Освіта та навчання 2020») Об'єднаний дослідницький центр Єврокомісії (JRC) розробив дві довідкові рамки для підтримки узгодженої концептуалізації та розвитку DSC серед держав-членів ЄС (табл. 6.1).

Таблиця 6.1 – Європейські рамки DSC для громадян, учителів і викладачів [6]

Структура та інструменти	Цільова група	Зміст
Система цифрових компетентностей для громадян (DigComp 2.1). Інструмент та методи самооцінки, що розробляються з JRC	Для всіх громадян	Концептуалізація цифрової компетентності для громадян щодо навчання протягом життя (21 компетентність, згрупована в 5 сферах). Модель прогресування, заснована на 8 рівнях знань
Структура цифрових компетентностей для освітян (DigCompEdu). Інструмент самооцінки та керівні принципи, що розробляються з JRC	Вчителі та викладачі	Концептуалізація цифрової компетентності для викладачів (22 компетенції, згруповані в 6 сферах). Модель прогресування, заснована на 6 рівнях знань

Для обох рамок кожна компетенція має дескриптор із прикладами діяльності та цифрових технологій; він також включає низку рівнів знань (6 – для викладачів та 8 – для громадян), які можуть бути використані для розроблення індивідуальних моделей прогресування. У травні 2017 р. у DigComp 2.1 (поточна версія)

було розширено початковий рівень трьох знань до більш детальних восьми. DigComp об'єднує базові DSC у п'ять сфер компетенції (табл. 6.2), включаючи 21 компетенцію, оцінену на восьми рівнях знань, описану з точки зору результатів навчання, з прикладами використання [6].

Таблиця 6.2 – Сфери компетентності DigComp

Сфера	Опис
Інформаційна грамотність і грамотність у роботі з даними	Для формулювання інформаційних потреб, пошуку та доступу до даних, інформації та змісту в цифрових середовищах та переміщення між ними. Створення й оновлення персональних стратегій пошуку
Спілкування та співпраця	Для взаємодії за допомогою різноманітних цифрових технологій та розуміння відповідних засобів цифрового спілкування для даного контексту
Створення цифрового контенту	Для створення та редагування цифрового контенту в різних форматах, щоб висловитися за допомогою цифрових засобів
Безпека	Для захисту пристроїв і цифрового змісту, розуміння ризиків і загроз, що існують у цифровому середовищі. Знати про заходи безпеки та належної уваги щодо надійності та конфіденційності
Вирішення проблем	Для виявлення технічних проблем при експлуатації пристроїв і використання цифрового середовища та їх вирішення (від усунення несправностей до вирішення більш складних проблем)

Джерело: [6].

DigComp 1.0 Framework мав три рівні кваліфікації: базовий, середній і розширений (вдосконалений), у DigComp 2.1 їх кількість збільшено до 8 (табл. 6.3). Більш широкий і детальний діапазон рівнів знань підтримує розроблення навчальних матеріалів.

За ініціативою Міністерства цифрової трансформації України експерти адаптували європейську концептуально-еталонну модель Рамки цифрових компетентностей для громадян ЄС (DigComp 2.1) до національних, культурних, освітніх й економічних особливостей України.

Таблиця 6.3 – Основні ключові слова, що характеризують рівень кваліфікації

Рівень у Dig Comp		Комплексність завдань	Автономія	Когнітивний домен
1.0	2.1			
Базовий	1	Прості завдання	З керівником	Запам'ятовування
	2	Прості завдання	Самостійно або з керівником за необхідності	Запам'ятовування
Середній	3	Добре визначені та рутинні завдання і прості проблеми	Самостійно	Розуміння
	4	Завдання та чітко визначені нешаблонні проблеми	Самостійно і відповідно до своїх потреб	Розуміння
Розширений	5	Завдання та проблеми різного ступеня складності	Керує роботою інших користувачів	Застосування
	6	Найбільш складні відповідні завдання	Вміє адаптуватися до інших у складному контексті	Оцінювання
Високоспеціалізований	7	Складні проблеми з обмеженими рішеннями	Інтегрується, щоб сприяти професійній практиці та спрямовувати інших	Створення
	8	Складні проблеми з урахуванням впливу багатьох взаємодіючих чинників	Пропонує нові ідеї та процеси на місцях	Створення

Джерело: [6].

У Рамці цифрових компетентностей для громадян України рівні володіння компетентностями умовно розподілено за сукупностями шести сфер компетентностей: основи комп'ютерної грамотності; інформаційна грамотність, вміння працювати з даними; створення цифрового контенту; комунікація та взаємодія в цифровому суспільстві; безпека в цифровому середовищі; вирішення проблем у цифровому середовищі, навчання протягом життя [8].

На відміну від сфер компетентності, у DigComp виокремлено нульовий рівень – основи комп’ютерної грамотності та 6 рівнів володіння цифровими компетентностями (рис. 6.1).

Рівні володіння		Складність завдань	Автономність роботи	Пізнавальний домен
Базовий	A1	Прості завдання	З керівником	Запам’ятовування
	A2	Прості завдання	Самостійно, або з керівником за необхідності	Запам’ятовування
Середній	B1	Чітко визначені і шаблонні завдання, прості проблеми	Самостійно	Розуміння
	B2	Завдання та чітко визначені нешаблонні проблеми	Самостійно і відповідно до власних потреб	Розуміння
Високий	C1	Завдання та проблеми різного ступеня складності	Керує роботою інших користувачів	Застосування та оцінювання
	C2	Складні завдання з обмеженим колом можливих рішень	Інтегрований внесок у професійну практику та керування іншими користувачами	Оцінювання та творчість

Рисунок 6.1 – Рівні володіння цифровими компетентностями

Відповідно до класифікації цифрових навичок, яку використовує Міжнародний союз телекомунікацій [9] у процесі аналізу стану світового сектору телекомунікацій / ІКТ і моніторингу інформаційного суспільства, розрізняють базові, стандартні та просунуті цифрові навички.

Базові навички: відправка електронних листів із вкладеними файлами; копіювання або переміщення файлів чи папок; використання інструментів копіювання та вставлення для дублювання або переміщення інформації всередині документа; пересилання файлів між комп’ютером та іншими пристроями.

Стандартні навички: підключення та інсталяція нових пристроїв; створення електронних презентацій за допомогою програм для презентацій; використання основних арифметичних формул в електронних таблицях, пошук, завантаження, встановлення та налаштування програмного забезпечення.

Просунуті навички: написання комп’ютерної програми за допомогою спеціалізованої мови програмування.

Різні підходи до класифікації рівнів володіння цифровими компетентностями ускладнюють співставність одержаних резуль-

татів досліджень щодо розвитку цифрових компетентностей як на національному рівні, так і в міжнародних порівняннях.

6.2 Стан і проблеми розвитку цифрових компетентностей населення України

Оцінка стану розвитку цифрових компетентностей передбачає дослідження готовності громадян до набуття цифрових компетенцій та держави до забезпечення досягнення цілей цифрового розвитку. Оприлюднені в 2019 р. Міністерством цифрової трансформації України результати соціологічного опитування «Цифрова грамотність населення України» [10] демонструють, що кожен шостий українець взагалі не має цифрових навичок. Найбільш розвиненими є інформаційні та комунікаційні навички, кожен другий має навички вище базового рівня щодо вирішення проблем і кожен четвертий – навички роботи з програмним забезпеченням. Згідно з опитуванням майже вся молодь від 10 до 17 років є інтернет-залежною, оскільки щодня проводить в інтернеті від 3 до 5 годин (фахівці Масачусетського інституту довели, що діти та підлітки, які регулярно використовують соціальні мережі понад 3 години на добу, мають інтернет-залежність та психологічні проблеми) [11]. Проте за умов тривалого щоденного перебування в інтернеті всіх українців у середньому від 2 до 3 годин лише 47% населення віком 18-70 років зацікавлені в навчанні цифровим навичкам, у тому числі віком 10-17 років – 67,5%, а 8-29 років – 61,4%.

Набуття цифрових навичок є неактуальним для громадян, які взагалі їх не мають, – так вважають 15,1% опитаних (віком у середньому від 60 до 70 років, непрацюючі). Серед 37,9% населення, яке має цифрові навички на рівні нижче середнього (у середньому 30-59 років, зайняте населення), розвиток цифрових навичок також є неактуальним. Удосконалення цифрових навичок є актуальним для громадян, які володіють ними на середньому та вище середнього рівні. Тобто навіть за умови безкоштовного доступу до навчання та наявності необхідних пристроїв, але за відсутності у громадян потреби в оволодінні конкретними цифровими навичками їх формування та розвиток не відбувається. Для громадян, які в національному опитуванні «Цифрова грамотність населення

України» відзначили наявність сформованого запиту на навчання, актуальними є курси з онлайн-безпеки, розрізнення надійних і ненадійних джерел інформації, обробки та монтажу відео, встановлення програмного забезпечення. Тих, для кого навчання є неактуальним, можливо, зацікавлять курси з онлайн-безпеки, визначення надійних та ненадійних джерел інформації, пошуку інформації в мережі Інтернет та користування послугами інтернет-банкінгу.

За результатами експертного опитування, виконаного фахівцями Інституту економіки промисловості НАН України під керівництвом і за участю Н. Азьмук [12], 92,6% респондентів вважають, що базові цифрові навички та 53,8% – стандартні цифрові навички є обов'язковими для більш ніж 60% робочої сили. Володіння просунутими цифровими навичками, на думку 99,1% експертів, надає їх власнику переваги на ринку праці, до яких віднесено конкурентоспроможність, вищий рівень мобільності, гнучкість і можливість дистанційної роботи, вищий рівень оплати праці. Запропонована Н. Азьмук у зазначеному дослідженні мотиваційна модель працівника в цифровій економіці базується на взаємозв'язку «потреби – інтереси – мотиви – цілі» та має прояв у переважанні вторинних потреб над первинними, зростанні активних інтересів і збільшенні значення нематеріальних мотивів для працівника, що приводить до формування умов для самореалізації. Слід зазначити, що в цій моделі ключовою складовою є потреби, для формування та розвитку яких мають бути створені мотиви і визначені стимули.

Аналіз результатів багатьох соціологічних й експертних опитувань дозволяє виявити основну перешкоду на шляху розвитку цифрових компетентностей населення і визначити напрям подальшого впливу щодо його усунення. Це відсутність потреби в набутті цифрових навичок та їх розвитку, що призводить до неактуальності навчання та незацікавленості в освітніх продуктах. На другому місці – бар'єр, представлений обмеженим доступом до Інтернету та пристроїв, які потребують володіння цифровими навичками.

Подолання цифрового розриву, передбачене Концепцією розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 рр. [1], протягом останніх років не відбулось, і на сьогодні 65% сіл та 2% міст не покриті широкосмуговим інтернетом. Зокрема, «4,2 млн населення проживає в населених пунктах, де немає жодного

оптичного провайдера, ще 1,55 млн сільського населення не має можливості підключитися до оптичного інтернету через його високу ціну... До оптичних мереж не підключені: 16040 навчальних закладів, 8163 медичних заклади, 3873 заклади, де надають послуги населенню, та 33857 закладів культури і спорту» [13]. У середньому в Україні 11,6% громадян не мають доступу до мережі Інтернет удома, в тому числі 34% – це люди віком від 60 до 70 років, 14,6% – 50-59 років, близько 2% – молодь від 10 до 17 років. Основні причини відсутності інтернету – це невміння та небажання користуватися ним і високі для респондентів витрати на обладнання та доступ до мережі. Серед підключених абонентів 79,3% мають фіксовані широкосмугові з'єднання, а 9% – мобільні широкосмугові з'єднання. До пристроїв, що застосовують українці для доступу до мережі Інтернет удома, належать мобільні телефони/смартфони (84,7%), комп'ютери (47,8%), ноутбуки (45,4%), планшети (22,6%) тощо. Жодного пристрою для доступу в інтернет не мають 8,6% домогосподарств [10].

Невтішною є ситуація у виробничій сфері. Так, кількість підприємств, які використовують комп'ютери та мають доступ до інтернету, незначно зростає щороку: у 2017 р. – 40,3 тис., у 2019 р. – 44,5 тис. за першим показником та 39,6 і 43,8 тис. за другим показником відповідно [14]. Отже, зростання рівня використання та забезпеченості підприємств ІКТ супроводжується посиленням вимог до компетентностей персоналу, зокрема розвитку цифрових компетентностей. Проте лише близько 4% підприємств проводять навчання персоналу у сфері ІКТ протягом останніх років.

Розкрити стан і проблеми щодо цифрових навичок та компетентностей в Україні дозволяють результати експертного дослідження, виконаного в першій декаді 2020 р. на базі Інституту економіки промисловості НАН України під керівництвом Н. Азьмук (опитано 108 експертів, які за фахом, типом діяльності та роботи відповідають вимогам для проведення експертизи за визначеною тематикою)¹. На питання «Чи погоджуєтесь Ви з твердженням про

¹ Якісний склад експертів: представники ІТ-галузі (17,9%), промисловості та підприємницької діяльності (17,9%), центральних і місцевих органів влади (10,4%), науковці (25,5%) та представники освіти (28,3%). За характером діяльності респонденти представляють три сторони соціально-трудова відносин: наймані працівники, роботодавці та державні органи. У дослідженні розкрито

те, що відсутність базових цифрових навичок є суттєвим обмеженням для отримання гідної роботи на національному ринку праці?» переважна більшість респондентів (89,8%) відповіли «так», лише 10,2% – «ні». Такі оцінки є не випадковими, оскільки вимоги роботодавців до володіння працівниками цифрових навичок посилюються, одночасно залишаються професії, де використовується не кваліфікована праця і цифрові навички для її виконання не потрібні. Така оцінка респондентів зумовлена швидким упровадженням цифрових технологій у сферу управління, побут, торгівлю, бізнес і виробничі процеси, що потребує поширення цифрової грамотності на всіх позиціях (робочих місцях) від виконавця до керівника.

Між вимогами до працівника при прийомі на роботу, де його цифрові компетенції визначаються з позиції його здібностей, а не їх практичного використання, постає практичне питання: «Якій частині робочої сили в нашій країні необхідне володіння базовими цифровими навичками для здійснення професійної діяльності (станом на момент опитування)? Більшість експертів (34,3+29,6+28,7=92,6%) вважають, що володіння базовими цифровими навичками є обов'язковим для здійснення професійної діяльності. Це більш ніж 60% від усієї робочої сили (рис. 6.2).

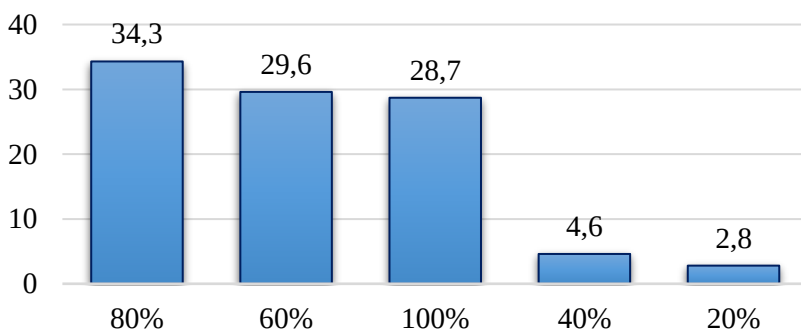


Рисунок 6.2 – Кількісна оцінка потреб робочої сили у володінні базовими цифровими навичками для здійснення професійної діяльності

проблеми щодо цифрової грамотності, цифрових навичок, цифрової зайнятості та соціально-трудових відносин.

Так, майже третина опитаних (28,7%) вважає, що вся (100%) робоча сила в країні повинна мати базові цифрові навички для здійснення професійної діяльності. Така сама кількість експертів (29,6%) стверджують, що достатньо базових цифрових навичок у 60% робочої сили, а на думку 34,3% респондентів 80% базових навичок буде достатньо при використанні у професійній діяльності. Рівень володіння цифровими навичками значною мірою відрізняється залежно від віку, що актуалізує здійснення досліджень міжпоколінського характеру.

У будь-якому разі залишається відкритим питання про те, яким шляхом здобути цифрову грамотність. У зв'язку з цим експертам було запропоновано таке питання: «Чи погоджуєтесь Ви з твердженням, що в нашій країні доцільно впроваджувати обов'язкове опанування базових цифрових навичок для робочої сили шляхом упровадження програм цифрової грамотності в рамках реалізації концепції навчання протягом усього життя?». Переважна більшість експертів (95,5%) відповіли «так, доцільно», лише 4,5% вважають опанування базових цифрових навичок неважливим. Базові цифрові навички є мінімальною вимогою до працівника, реалізація якої унеможливить формування цифрового розриву між зайнятими особами. Високі вимоги до робочої сили щодо оволодіння базовими цифровими навичками потребують формування та реалізації програм цифрової грамотності. Це питання в Україні не було ні врегульовано, ні регламентовано з боку держави. Рівень вирішення проблеми пов'язаний з освітніми закладами, прагненнями людей, перш за все молоді, до самостійного засвоєння ними та цільовими потребами роботодавця. Усіх разом охоплює Концепція навчання протягом життя, яка в Україні має не обов'язковий, а декларативний характер, оскільки її реалізація не міститься в програмних документах державної політики – ні в стратегіях, ні в програмах, ні в планах заходів, які мають фінансово-економічну, організаційно-управлінську, кадрову та наукову підставу для її здійснення. У ЄС ставлення до цього є іншим. Там розвиток цифрових компетенцій, необхідних усім громадянам для особистої реалізації та розвитку, активного громадянського життя, соціальної єдності та можливості працевлаштування, визначається Рекомендацією 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС)

«Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18.12.2006 р.

Згідно з даними звіту Міжнародного союзу електрозв'язку в 60 з 84 країн менш ніж половина населення опанувала стандартні цифрові навички [9]¹. Розподіл відповідей респондентів на питання «Як Ви вважаєте, якій частині робочої сили в нашій країні необхідне володіння стандартними цифровими навичками для здійснення професійної діяльності (станом на момент опитування)?» наведено на рис. 6.3.

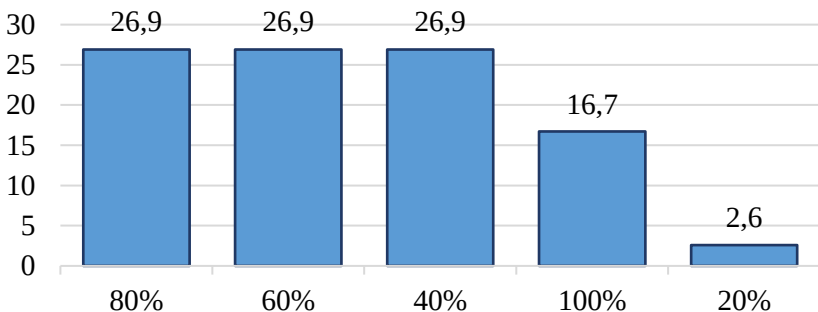


Рисунок 6.3 – Кількісна оцінка потреб у володінні стандартними цифровими навичками для здійснення професійної діяльності, %

Відповіді респондентів розподілилися рівномірно – по 26,9% між частками робочої сили 80; 60 та 40%. На думку 16,7% експертів, необхідним є володіння стандартними цифровими навичками для всієї робочої сили. Лише 2,7% опитаних вважають, що цифрові стандартні навички потрібні для 20% робочої сили.

Переважає більшість експертів (82,4%) погоджується з твердженням, що в нашій країні доцільно впроваджувати обов'язкове опанування стандартних цифрових навичок для робочої сили шляхом упровадження програм цифрової грамотності в рамках

¹ До стандартних цифрових навичок відносять: пошук, завантаження, інсталяцію, налаштування програмного забезпечення, підключення та інсталяцію нових пристроїв; створення електронних презентацій; використання основних арифметичних формул в електронних таблицях.

реалізації концепції навчання протягом усього життя. Одночасно 17,6% опитаних не вбачає за необхідне володіння стандартними цифровими навичками. За даними звіту Міжнародного союзу електрозв'язку цифрові просунуті навички¹ мають лише 5% населення за виключенням двох країн – ОАЕ та Брунею, де це значення дорівнює 15% [9].

Експертам було запропоновано оцінити додаткові переваги на ринку праці для особи, яка має просунуті цифрові навички (табл. 6.4).

Таблиця 6.4 – Оцінка переваг володіння просунутими цифровими навичками, %

Переваги	Структура відповідей				
	так	ско-ріше так	важко сказати так чи ні	ско-ріше ні	ні
Збільшує дохід (з/п) носія цифрових навичок	49,1	39,8	6,5	4,6	-
Надає конкурентні переваги на ринку праці	60,2	34,3	5,5	-	-
Дає можливість працювати за гнучким графіком роботи	38,9	36,1	21,3	2,8	0,9
Дає можливість дистанційно працювати (виконувати проекти)	49,1	41,7	6,5	2,7	-
Підвищує мобільність працівників	59,3	32,4	7,4	0,9	-
Знижує ризик втрати роботи	25,9	37,1	29,6	5,6	1,8
Не надає жодних переваг	0,9	0,9	16,7	14,8	66,7

Значна більшість експертів визначила суттєві переваги на ринку праці тих осіб, які володіють просунутими цифровими навичками. Збільшення доходу (88,9%) конкурентні переваги на ринку праці (84,5%), гнучкий графік роботи (75,0%), дистанційні

¹ До цифрових просунутих навичок належить розроблення програмного забезпечення.

форми роботи (90,8%), зростання мобільності працівника (91,7%), зниження ризиків втрати роботи (63,0%) супроводжують працівників, які володіють просунутими цифровими навичками та мотивують тих, хто не володіє ними до навчання.

Отже, переважна більшість експертів вважають, що володіння просунутими цифровими навичками надає їх власнику переваги на ринку праці. Затребуваність фахівців, які мають просунуті цифрові навички є індикатором і мотиватором для освоєння цього рівня знань і навичок, а також обумовлена потребами й інтересами особи до практичної реалізації цих вмінь. Оцінка затребуваності фахівців з України, які мають просунуті цифрові навички, на різних рівнях ринку праці свідчить, що таких фахівців найбільшою мірою потребує глобальний ринок праці (86,1%), достатньо високими є показники затребуваності таких фахівців і на національному ринку праці (80,6%), і на місцевому (61,1%) (табл. 6.5).

Таблиця 6.5 – Оцінка затребуваності фахівців з України, які мають просунуті цифрові навички на глобальному, національному, місцевому ринках праці, %

Фахівці з України, затребувані на ринку праці	Структура відповідей				
	так	ско- ріше так	важко сказати так чи ні	ско- ріше ні	ні
Глобального рівня	52,8	33,3	12,1	0,9	0,9
Національного рівня	38,9	41,7	18,5	0,9	-
Місцевого (локального) рівня	20,4	40,7	25,9	12,1	0,9

Водночас значна частина вітчизняних програмістів працюють на умовах аутсорсингу на замовників з інших країн. Це зумовлено різницею у винагороді за трудові послуги та іншими перевагами.

Проте головним недоліком вітчизняної економіки є низький попит на послуги з програмування, а отже, і на таких фахівців. Формування цифрових навичок різного рівня складності є важливою складовою розвитку трудового потенціалу. Програми з розвитку цифрових навичок уже сьогодні реалізуються в системі формальної освіти. В Україні є значні теоретичні обґрунтування, але

фактично не розвинута система навчання впродовж усього життя, в рамках якої разом з іншими програмами перекваліфікації та підвищення кваліфікації має відбуватися опанування робочою силою цифрових навичок.

Цифровізація економіки формує попит на інноваційні форми зайнятості. Однією з основних вимог до конкурентоспроможності фахівця є володіння цифровими навичками. Вагомим напрямом гармонізації ринків освіти та праці мають стати програми формування цифрових навичок на всіх рівнях освітньої системи. Тому надзвичайно важливою є оцінка рівня опанування учнями та студентами цифрових навичок у межах формальної освітньої системи. На питання «Чи забезпечує національна система освіти достатній рівень опанування цифрових навичок здобувачам освіти?» за рівнями освіти відповіді експертів розподілилися нерівномірно. Це зумовлено значним розшаруванням закладів освіти в країні, зокрема за забезпеченістю комп'ютерною технікою, насамперед між сільськими та міськими школами. Слід відзначити і нерівномірний доступ до інтернету та мобільного зв'язку сільського та міського населення. Розподіл думок експертів щодо опанування цифрових навичок здобувачами в системі формальної освіти наведено на рис. 6.4.

На думку експертів, жоден рівень освіти не забезпечує повноцінного формування цифрових навичок, про що свідчить незначна частка відповідей «так», яка коливається від 6,5% у початковій та середній освіті до 11,1% у професійній та 13,9% у вищій. За експертними оцінками, найнижчі показники щодо опанування цифровими навичками здобувачами припадають на початкову школу. Зокрема, позитивну оцінку дали лише 6,5% опитаних, «частково» – 33,3%. Разом зазначені оцінки складають лише 39,8% проти 38,9% респондентів, які дали негативну характеристику. Щодо середньої школи більше половини респондентів (54,6%) вважають, що на цьому рівні відбувається часткове опанування цифровими навичками, а майже третина експертів (27,7%) не погоджується з цим. У сфері професійної освіти, на думку 58,3% експертів, опанування цифровими навичками реалізується частково, а лише 18,5% заперечують це. Найбільш позитивно експерти оцінили сферу вищої освіти, а саме 88,0% експертів відповіли, що цифрові навички опановуються студентами з різним ступенем засвоєння (високий рівень – 13,9%, частково – 74,1%).

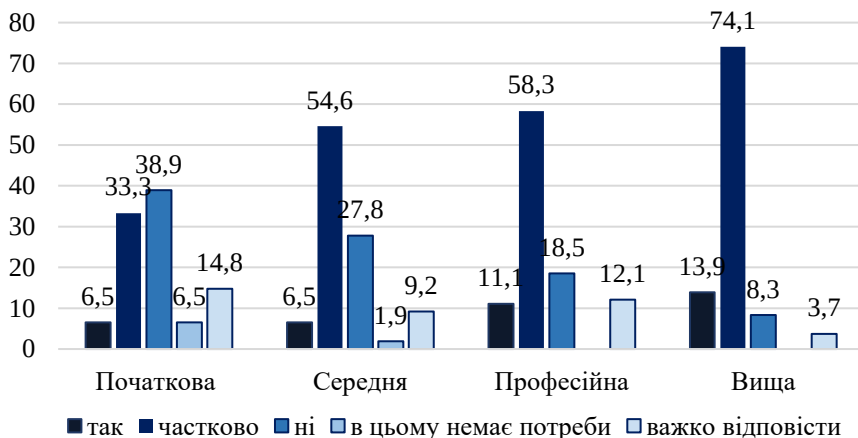


Рисунок 6.4 – Оцінка опанування цифрових навичок здобувачами в національній системі освіти, %

Узагальнення результатів експертного опитування свідчить, що в цілому національна система формальної освіти лише частково забезпечує формування цифрових навичок у здобувачів. Значним недоліком є відставання технологій системи освіти від темпів розвитку цифрових технологій. З позиції конкурентоспроможності, ефективності та швидкості досягнення цілей розвитку креативність є найбільш привабливим потенціалом. Але якщо не навчатися та не набувати креативних навичок, то не слід очікувати успіхів у цифровому розвитку. Низькою є спрямованість системи формальної освіти на формування креативних навичок. Головною умовою і цифрового, і людського розвитку є навчання креативних навичок, які формуються в початковій школі (так вважають 54,7% експертів). Креативний людський потенціал є драйвером економічного зростання та забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, тому система освітніх послуг має спрямовуватися на формування і реалізацію креативних навичок. У результаті експертного дослідження виявлено проблеми та шляхи підвищення рівня цифрової грамотності, цифрових і креативних навичок та компетенцій в умовах цифрових трансформацій національної економіки.

6.3 Стратегічні напрями розвитку цифрових компетентностей в умовах цифровізації економіки

Теоретичні та науково-практичні узагальнення й оцінки сприяли розробленню моделі формування та актуалізації потреб у розвитку цифрових компетентностей (рис. 6.5).

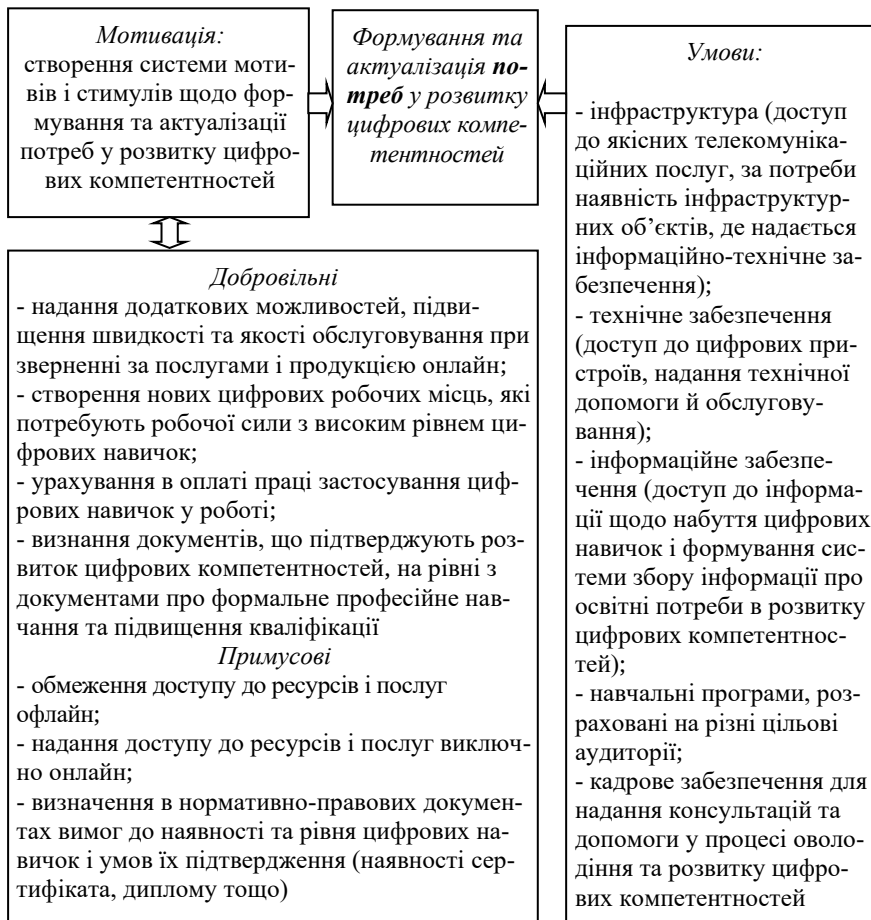


Рисунок 6.5 – **Модель формування та актуалізації потреб у розвитку цифрових компетентностей**

Джерело: розроблено О. Хандій.

Вона включає такі складові: потреби, умови, мотиви та стимули, добровільні та примусові заходи, спрямовані на формування й актуалізацію зазначених потреб. Під умовами розуміється інформаційно-технічне забезпечення, інфраструктура, освітні продукти, консультативний супровід. При задоволенні запиту на набуття та розвиток цифрових навичок важливим є врахування віку аудиторії, місцевості (сільська, міська, не підконтрольна владі України територія, територія, наближена до межі розмежування), рівня володіння цифровими навичками, рівня освіти, конкретної потреби, яка сформувала запит на навчання, статусу та сфери зайнятості. При формуванні потреби в розвитку цифрових компетентностей значну роль відіграють держава, роботодавці, різні суб'єкти господарювання, які обмежують чи припиняють офлайн-доступ до благ, послуг, консультацій або надають виключно онлайн-доступ до них.

Обмежений доступ в умовах дії карантину під час пандемії до отримання офлайн адміністративних послуг, банківських послуг актуалізували набуття населенням цифрових навичок щодо отримання інформації з вебсайтів чи застосунків, подання інформації державним органам або службам онлайн, інформації про споживання комунальних послуг та їх оплату, завантаження та друк офіційних документів і платіжних документів. Окремим викликом для внутрішньо переміщених осіб пенсійного віку стало оволодіння застосунком «Дій вдома» в умовах неякісного інтернет-з'язку при проживанні в сільській місцевості чи на дачних ділянках.

Отже, обмеження доступу офлайн чи виключне надання доступу до благ, ресурсів, послуг, роботи онлайн, зокрема в результаті автоматизації надання публічних послуг чи при створенні цифрових робочих місць, формує потребу в розвитку цифрових навичок як працівників, так і споживачів. Ефективним заходом, який не обмежує прав громадян на вибір і доступ до публічних послуг, проте сприяє вибору споживання послуг онлайн, є надання додаткових можливостей, підвищення швидкості та комфортних умов обслуговування при зверненні онлайн за послугами та продукцією.

Роботодавці мають широкий перелік інструментів актуалізації потреби в розвитку цифрових компетентностей працівників як на етапі набору, підбору, відбору персоналу, зокрема в процесі розроблення моделей робочих місць та вимог до кандидатів і переліку необхідних документів на вакантну посаду для участі в

конкурсі, розроблення посадових інструкцій, так і в процесі використання, навчання, стимулювання, просування персоналу шляхом включення до положень і планів обов'язковості наявності цифрових навичок і документа про розвиток чи рівень цифрових навичок.

Створення необхідних умов та реалізація інструментів мотивації актуалізації потреб у розвитку цифрових компетентностей дозволить подолати основні бар'єри на шляху їх набуття: неактуальності навчання та незацікавленості в освітніх продуктах і обмеженості доступу до Інтернету та пристроїв.

Використання цифрових, ІКТ-технологій роботодавцями, розвиненість цифрових навичок і компетентностей працівників створюють умови для нагромадження людського капіталу в країні, виробництва інноваційних продуктів (послуг). Інноваційні продукти (послуги) пов'язані з використанням нових підходів до мотивації персоналу, а саме поєднанням компетентнісного та цифрового.

Компетентнісний підхід передбачає матеріальну винагороду, розвиток професійних якостей (навичок, компетенцій) персоналу; визнає працівника як головну цінність компанії, що забезпечує конкурентоспроможність і працівника, і компанії. Тому його використання забезпечує нагромадження людського капіталу та узгоджує інтереси працівника зі стратегічними цілями компанії. Разом із тим інформаційна економіка визначає переміщення робочих місць в інформаційний простір. Забезпечити узгодженість інтересів персоналу та організації за таких умов можливо з використанням цифрового підходу до його управління.

Цифровий підхід передбачає перенесення соціально-трудових відносин у цифровий простір, тобто взаємодію між працівниками та між працівником і роботодавцем у режимі онлайн за допомогою цифрових пристроїв; базується на використанні цифрових систем управління персоналом. Він набуває більшої актуальності з появою віртуальних офісів. Наприклад, платформи Sococo, Workplace, що створюють єдиний інформаційний простір для цифрової розподіленої команди. Завдяки сучасним віртуальним офісам розподілені команди можуть дистанційно співпрацювати над реалізацією складних проєктів [15]. Тому цифровий підхід спрощує та прискорює систему комунікацій як усередині підприємства, так і зі стейкхолдерами. Компетентнісний і цифровий підходи тісно пов'язані між собою та доповнюють один одного, обидва

акцентують увагу на нематеріальному заохоченні; стимулюють удосконалення та розвиток цифрових компетенцій працівників, мотивують до професійного розвитку.

Специфікою зайнятості в цифровій економіці є те, що вона спрямована передусім на нагромадження особистого людського капіталу та характеризується високим рівнем свободи вибору і мобільності. Розмивання межі між працею та дозволяям формує нову модель праці, за якої улюблена справа для смарт-працівника стає важливішою за розваги. Така модель потребує нових підходів до формування моделі мотивації. Оптимальним варіантом є поєднання компетентнісного підходу з цифровим.

Державна політика має значний стратегічний потенціал щодо забезпечення ефективності опанування цифрових навичок населенням. Це Програма цифрової грамотності населення, ухвалена Кабінетом Міністрів України (Постанова Кабінету Міністрів України від 29.09.2019 р. № 849). Основний суб'єкт-виконавець Програми – Міністерство цифрової трансформації України. Діяльність міністерства має забезпечити досягнення такої мети: «Українець, який хоче мати цифрові навички, може їх вільно набути». Показниками ефективності її реалізації визначено: понад 6 млн українців будуть охоплені програмою розвитку цифрових навичок; 70% громадян, які пройшли програму, матимуть навички на базовому рівні. Для досягнення даної мети і реалізації Програми Міністерством цифрової трансформації України запущено національну онлайн-платформу з цифрової грамотності населення України [16].

Міжнародні порівняння щодо спроможності до інновацій, цифрової грамотності, цифрових навичок тощо, стимулюють країни до лідерства. Особливий інтерес становлять складові Індексу конкурентоспроможності «спроможність до інновацій» (innovation capability) та «навички» (skills), оскільки вони відображають позицію України за якістю персоналу та рівнем готовності до розроблення й упровадження інновацій.

Показник «спроможність до інновацій» включає позицію країни за кількістю та якістю формальних досліджень і розробок; рівнем сприятливості середовища в країні щодо налагодження співпраці, взаємодії, творчості, різноманіття та конфронтації; можливістю перетворення ідей на нові товари та послуги. За цим показником лідирує Німеччина (86,8 бала), а Україна (40,1 бала) посіла 60 місце, що на 2 позиції нижче, ніж у 2018 р. [17]. За

показником «навички» оцінюється якість робочої сили, а також кількісні та якісні показники освітньої системи країни. Зокрема, акцентується увага на розвитку цифрової грамотності, навичках міжособистісного спілкування та здатності критично і творчо мислити.

За показником «навички» в рейтингу лідирує Швейцарія (86,7 бала), Україна набрала 69,9 бала та посіла 44 сходинку, що вище на дві позиції, ніж у 2018 р. [17]. При порівнянні результатів України з показниками Польщі за наведеними індикаторами слід відзначити, що остання територіально межує з Україною, належить до пострадянських країн і характеризується більш розвинутою економікою. За Глобальним індексом конкурентоспроможності Польща посіла 37 місце. Аналіз компонент показника «навички» свідчить, що за багатьма складовими Україна має позиції вищі, ніж Польща. Це вказує на наявність кваліфікованої робочої сили та трудового потенціалу.

Відповідно до Звіту [9] існують значні відмінності в рівні володіння цифровими навичками між поколіннями, зокрема розрив у базових навичках досягає 30 в.п., у стандартних – 40 в.п. Цей цифровий розрив у навичках за віковими категоріями обумовлює посилення державної політики щодо впровадження спеціальних програм із цифрової грамотності для осіб старшого віку та поширення програм «Цифрового підприємництва» для різних вікових категорій.

Новим напрямом, який стане можливим завдяки мережі 5G, є інтернет навичок (Internet of skills), який дозволяє людям взаємодіяти в реальному часі на великих відстанях – як між собою, так і з машинами. Прикладом застосування інтернету навичок є віддалене інтерактивне навчання завдяки поєднанню методів машинної взаємодії та розширенню комунікаційних можливостей [18]. Такі системи реалізують можливість взаємодії людини з роботом, віртуальними пристроями, штучним інтелектом.

Гнучка зайнятість, яка активно поширюється в умовах цифровізації економіки та карантинних обмежень під час пандемії COVID-19, дає більше можливостей для самоактуалізації та передбачає високі вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня зайнятих. Слід підкреслити, що в усіх країнах існує стійка тенденція до збільшення частки висококваліфікованої категорії працівників у структурі зайнятих. Останнім часом унаслідок процесів цифровізації формується цифровий економічний простір, який потребує

інших механізмів взаємодії суб'єктів ринку праці, інших навичок від працівників. Це визначає необхідність опанування працюючими цифрових навичок. Водночас створюється розрив у цифрових навичках між зайнятими та безробітними особами (за даними звіту Міжнародної спілки електрозв'язку (ITU) у світі) [9].

У цілому незалежно від статусу особи на ринку праці частка тих, хто має базові навички, є більшою, ніж осіб із стандартними навичками [9]. Цілком очікувано, що безробітні відстають за всіма навичками використання ІКТ, надалі розрив може тільки зростати. Базові та стандартні навички нескладно опанувати, проте в них немає потреби, якщо особа має статус безробітного. Водночас цифрові навички є обов'язковою умовою для тих, хто працює за наймом або є самозайнятою особою.

Володіння цифровими навичками є складовою конкурентоспроможності особи на ринку праці. Особливо актуальними вони є для фрілансерів, оскільки багато робіт набули цифрової форми та їх можна виконувати вдома або у громадському просторі. Це передбачає постійну актуалізацію цифрових навичок. Проте всі ризики щодо вчасності та повноти опанування несуть самозайняті особи, на відміну від тих, хто працює за наймом. Цьому сприяє і підвищення рівня доступу до інтернету домашніх господарств, який за даними звіту Міжнародної спілки електрозв'язку (ITU) у світі у 2018 р. становив 60% [9].

За прогнозами Інституту майбутнього (The Next Era of Human-Machine Partnerships, 2017) із посиланням на Бюро трудової статистики США, сучасні учні до досягнення ними 38 років змінять 8-10 робочих місць і значна частина з них приєднається до фрілансерів. Очікувалося, що до 2020 р. кількість фрілансерів у США досягне 50 млн осіб [19]. Це зумовлено тим, що власне трудова діяльність стає дедалі більш мобільною та гнучкою. Можна припустити, що кількість фрілансерів зросте внаслідок збільшення цифрової зайнятості у зв'язку з підвищенням рівня мобільності, насамперед цифрової. Інтернет через мобільні пристрої поєднує не тільки людей між собою, але і людей із технічним приладдям.

Спостерігається цифровий розрив у навичках населення залежно від рівня розвитку країни, що пов'язано з розгалуженістю та доступністю цифрової інфраструктури для населення. Водночас постійно збільшується частка населення, зокрема в найменш розвинутих країнах, яке має підключення до інтернету. Дані Звіту [9] свідчать про значне відставання населення найменш розвинутих

країн (НРК) за базовими та стандартними цифровими навичками на 19 і 20 в.п. відповідно. Разом із тим у НРК є особи, які мають навички програмування. Слід зауважити, що незначна частина населення як розвинутих, так і найменш розвинутих країн опанувала просунуті цифрові навички. Можна припустити, що за умови розвитку інформаційно-комунікаційної інфраструктури у НРК і забезпечення широкого доступу до неї населення, а також відповідних цін на цифрові пристрої збільшиться частка робочої сили, яка має цифрові навички.

Розвиток цифрових технологій висуває нові вимоги до освітнього, кваліфікаційного та професійного рівня людських ресурсів, розвиваючи тим самим інноваційний людський капітал. Носії інноваційного людського капіталу мають високий рівень інтелекту і цифрові навички, однак цього недостатньо. Компетенція інноваційного працівника визначається на основі тези «людина повинна бути розумнішою за комп'ютер», тобто працівник повинен поєднувати інтуїтивне і логічне мислення, продукувати новачії, вміти приймати непрограмовані рішення, швидко навчатися, легко засвоювати нові технології та продукувати нові знання. Згідно з прогнозами Т. Фрея, до 2030 р. у світі зникне більш ніж 2 млрд «традиційних» робочих місць, які замінять нові, затребувані цифровим суспільством [20]. Він виокремлює 14 навичок, необхідних у новому суспільстві, серед яких: уміння адаптуватися до нового середовища, знаходити проблемні точки, розробляти ефективні механізми зворотного зв'язку, нові теорії, налагоджувати процеси тощо. Т. Фрей розробив класифікатор 162 нових майбутніх професій для підготовки вакансій, яких ще не існує, за 11 сферами діяльності в цифровому суспільстві [21]. Навички для цих професій можна сформувати тільки з використанням цифрових технологій підготовки фахівців.

В Україні сьогодні створені передумови для підготовки фахівців цифрової формації. Згідно з даними дослідження Top\$dev, у 2016 р. у ТОП-10 університетів Східної Європи, студенти чи випускники яких виконують аутсор-замовлення у сфері ІТ, увійшли шість українських закладів вищої освіти, три російських, один білоруський. Перше місце посідає Національний технічний університет України «Київський політехнічний університет»; друге – Харківський національний університет радіоелектроніки; п'яте – Національний університет «Львівська політехніка»; шосте – Запорізький національний технічний університет; десяте – Національ-

ний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» [22].

Із кожним роком пришвидшуються темпи старіння навичок унаслідок зміни технологій та цифровізації. Вирішення цієї проблеми потребує поширення навчання впродовж життя. Дана концепція набуває ще більшої актуальності в умовах формування цифрової економіки, що зумовлено кардинальними змінами у процесі праці, бізнес-процесах. Концепцію навчання впродовж життя доцільно реалізовувати в рамках стратегії розвитку смарт-спеціалізації. Постійна актуалізація існуючих навичок та опанування нових є необхідністю для носія людського капіталу, оскільки забезпечує підтримку рівня його конкурентоспроможності. Концепція навчання впродовж життя реалізується у формі формального, неформального та інформального навчання. Заклади вищої освіти можуть пропонувати всі види навчання або їх поєднання. Зокрема, неформальне навчання університети можуть пропонувати через розміщення власних курсів на освітніх платформах або інших відкритих ресурсах, а також шляхом проведення семінарів, тренінгів, воркшопів, хакатонів. Інформальну освіту особа здобуває через самонавчання під час професійної, громадської діяльності тощо. Освітній заклад може брати участь у громадських, культурних та інших заходах, які проводяться в регіоні.

Результати експертного опитування [12], проведеного фахівцями Інституту економіки промисловості НАН України, свідчать, що національна система формальної освіти частково забезпечує формування цифрових навичок. Головними недоліками є використання застарілих технологій у системі освіти та її відставання від темпів розвитку цифрових технологій, невідповідність освітніх стандартів професійним. Це передбачає реалізацію таких заходів:

проведення моніторингу потреби в кадрах із цифровими навичками та встановлення рівня задоволеного попиту (виконавці: Державна служба зайнятості України у співпраці з ІТ-кластерами, ІТ-компаніями);

запровадження освіти для дорослих щодо опанування базових і стандартних цифрових навичок (виконавці: Міністерство освіти і науки України, Державна служба зайнятості України, Міністерство соціальної політики України, волонтерські організації);

упровадження у вищу та професійну освіту тренінгів із цифрового підприємництва (виконавець: Міністерство освіти і науки України);

поширення культури цифрового підприємництва серед населення;

упровадження програм «Цифрова грамотність» і «Цифрове підприємництво» для осіб, які мають статус безробітних і проходять навчання за сприяння міських й обласних центрів зайнятості (виконавець: Державна служба зайнятості України);

упровадження програм підтримки цифрового підприємництва (виконавець: Державна служба зайнятості);

підтримка впровадження практик викладання в закладах освіти на змішаній основі з використанням ІКТ (виконавець: Міністерство освіти і науки України);

гармонізація професійних та освітніх стандартів з урахуванням цифрових потреб ринку праці, формування моделей компетентностей працівників для галузей цифрової економіки.

Розроблення моделі компетентності працівників у певній галузі тісно пов'язана зі змістом стандартів професійної діяльності. Структурування змісту професійного стандарту базується на компетентнісному підході, який передбачає формування вимог до знань, умінь і навичок працівника, що забезпечують якісне виконання основних трудових функцій у відповідній сфері професійної діяльності. Структурними елементами професійного стандарту є трудові функції, професійні компетентності (за трудовою дією або групою трудових дій), загальні компетентності, предмети та засоби праці, вимоги до знань, умінь і навичок працівника тощо [23].

Відповідно до Методики розроблення професійних стандартів [23]:

професійні компетентності – сукупність знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей особистості, що забезпечують здатність виконувати на певному рівні трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом;

професійний стандарт – затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що служать основою для формування професійних кваліфікацій;

загальні компетентності – універсальні компетентності, що не залежать від предметної сфери, є важливими для успішної професійної та соціальної діяльності особи.

Модель компетентності включає аналіз робочих функцій та визначення здібностей, які потрібні для їх виконання з подальшим їх групуванням у тематичні блоки та наповненням компетенціями.

Уся сукупність результатів навчання утворює модель компетентності. У всіх моделях компетентностей сучасних працівників мають бути включені цифрові компетентності, зокрема навички використання інформаційних і комунікаційних технологій, здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел. До чинної Методики розроблення професійних стандартів мають бути внесені корективи щодо включення цифрових компетентностей до їх загального переліку у Зразку оформлення та наповнення професійного стандарту у підрозділі 4. «Загальні компетентності» для професій, для яких вони не є професійними компетентностями.

Компетентнісний підхід у розробленні професійних стандартів зорієнтований на безпосереднє використання професійних стандартів при формуванні освітніх програм/стандартів і навчальних модулів (наприклад, одна трудова функція – одна освітня програма (один модуль), під час атестації та сертифікації персоналу, оцінювання та присвоєння професійних кваліфікацій, коли встановлюється рівень компетентності (здатності) особи виконувати одну трудову функцію чи їх набір. Зміна трудових функцій, трудових дій працівників, предметів та засобів праці, вимог до знань, умінь і навичок працівника під впливом цифровізації економіки в багатьох галузях потребує оновлення професійних стандартів із наступним оновленням освітніх стандартів відповідно до потреб сучасного ринку праці.

Непослідовність дій і недотримання порядку та черговості в розробленні професійних та освітніх стандартів, несвоєчасне їх оновлення призводять до невідповідності компетентностей випускників закладів освіти потребам і вимогам роботодавців.

Модель компетентностей працівника цифрової економіки має служити критерієм для підбору, найму, відбору та оцінювання персоналу з метою раціонального формування кадрового складу, і визначати перелік тих якостей співробітників, які потребують першочергового розвитку. Відповідно до цього необхідно розробляти відповідні програми їх ефективного навчання і підвищення кваліфікації.

Оперування виключно категоріями «професія» та «цифровізація» часто призводить до дещо грубих узагальнень, які обмежуються тільки висновками на кшталт «нова професія», «застаріла професія» чи «зникаюча професія», тоді як вагомою тенденцією розвитку ринку праці є рекомбінація функцій і затребуваних навичок робочого місця та позиції самих робочих місць у межах різних

видів економічної діяльності. Сучасний інтелектуальний аналіз і великі дані дозволяють обробляти й оперувати не агрегованими категоріями, а елементарними інформаційними одиницями, такими як елементи компетенцій і навичок, елементи функцій і завдань робочого місця [24].

За даними Європейського фонду освіти (European Training Foundation – ETF) [25] найбільш поширеними серед вакансій є вимоги щодо наявності в пошукувача особистісних якостей адаптації/гнучкості (77,4% вакансій) та відповідальності (53,0%), знань з економіки та менеджменту (68,3%), навичок користувача офісним програмним забезпеченням (68,6%), а також мовних компетенцій, навичок командної роботи, технічних знань, основних навичок роботи з комп'ютером, навичок моніторингу та лідерства, що зустрічаються у понад 40% вакансій (рис. 6.6).

Наведені дані свідчать про розширення спектру вакансій, які зосереджені в сегменті цифрової економіки та безпосередньо пов'язані з виробництвом, збутом, просуванням цифрових товарів і послуг, електронною комерцією. По-перше, це вакансії, призначені для фахівців у сфері програмування та інформаційних технологій. Це одна з найбільш динамічних сфер діяльності в Україні. Новими тут можна назвати професії «фахівець з великих даних», «Java-інженер» та ін., яких ще декілька років тому не існувало.

По-друге, це SEO-менеджери, SMM-менеджери, таргетологи, акаунт-менеджери, лінкбілдери та ін. Ці вакансії є специфічними, не характерними для ринку праці минулого, проте можливість опанування необхідними компетенціями для виконання посадових обов'язків переважно не потребує другої спеціалізованої вищої освіти, достатнім є набуття додаткових компетенцій із суміжної спеціалізації шляхом короткострокової професійної підготовки (курсів, тренінгів).

Загалом семантичний аналіз дозволяє визначити вакансії з багатозмістовними назвами, які за їхніми розширеними описами неможливо віднести до відомих розділів класифікатора професій. Наявність таких вакансій служить індикатором формування та появи на ринку праці нових професій, що є надзвичайно важливим результатом застосування методики з використання великих даних для аналітики ринку праці (виявлення знань у великих даних) [26] як для наукової, так і для практичної сфери.

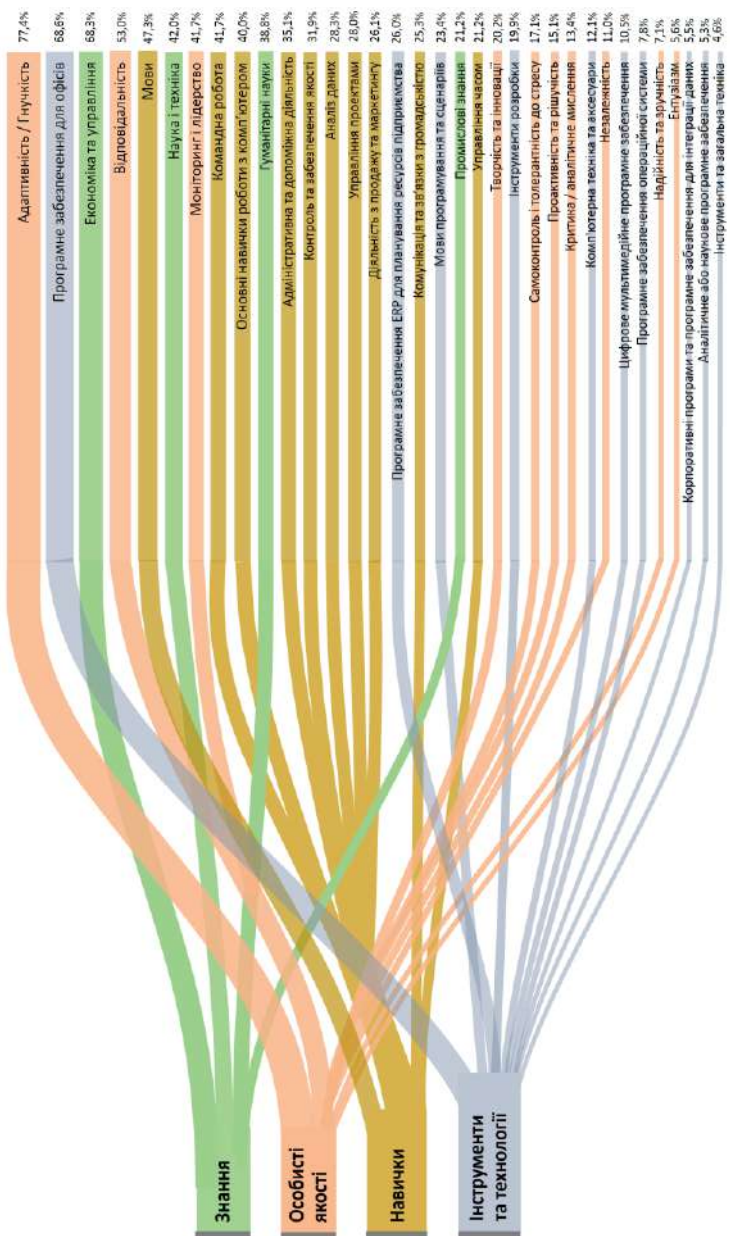


Рисунок 6.6 – Ранжування компетенцій за частотою згадування у вакансіях робочих місць (2020 р.), %

Джерело: складено Я. Остафійчуком за даними «ETF – Big Data LMI – Ukraine».

Відповідно, відстеження динаміки кількості таких професій дозволяє виявити нові тенденції на ринку праці та своєчасно реагувати на такі зміни: від внесення змін до класифікатора професій до можливостей прогнозування пропозиції нових робочих місць на ринку праці [24].

Так, сьогодні фахівці з великих даних перебувають у топі найбільш поширених вакансій як у світі, так і в Україні. Здебільшого компетентнісні вимоги до них перетинаються з кількома сферами професійної діяльності (економіст, статистик, програміст), що передбачає наявність вищої освіти за одним із профілів та паралельно професійного досвіду або спеціалізованих курсів за іншими професійними галузями. Згідно з дослідженнями цифрові навички складають лише 30% профілю фахівця з великих даних, а нецифрові та міжособистісні – 31 і 39% відповідно (рис. 6.7).

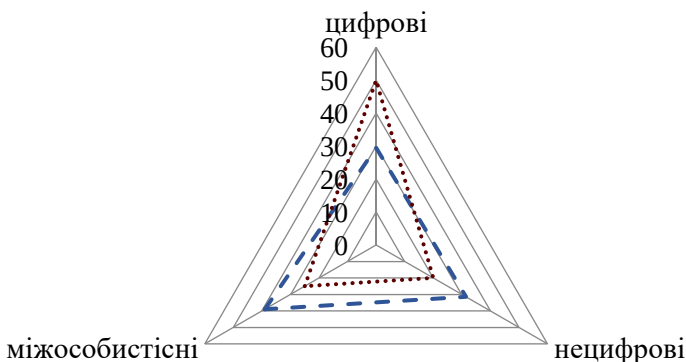


Рисунок 6.7 – **Комбінація компетенцій для професії «фахівець з великих даних» (пунктирна лінія) порівняно з фахівцем у сфері програмування (точкова лінія)**

Джерело: Большие данные в контексте рынка труда. ЕТФ, 2019. С. 46.

Разом із тим, як зазначено вище, в Україні чітко вираженою є тенденція до ускладнення в умовах цифровізації окремих видів професій, особливо тих, які раніше належали до найпростіших, посилення їх технологічності та змістовності, що потребує від пошукувачів додаткових знань, умінь і навичок. Прикладом є вакансія

працівника складу (комірника). На сьогодні для все більшої кількості цих вакансій під впливом розвитку нових автоматизованих технологій обліку та внутрішньоскладської логістики поширеними вимогами роботодавців є: знання принципів автоматизованого складського обліку, навички роботи на ПК, знання ІС, особливостей транспортування певних видів продукції.

Аналіз зрізу «компетенції – професії» демонструє поширення сегменту вакансій, які потребують мультиуніверсальності працівників, а іноді й злиття, суміщення видів діяльності, які раніше розглядалися виключно як окремі професії. Це проявляється в появі таких вакансій: адміністратор-бухгалтер, водій-вантажник-експедитор, інспектор-комплектувальник, бухгалтер-фахівець з управління персоналом, маркетолог-торговий представник та ін. Виникнення цієї тенденції на українському ринку праці викликане, по-перше, загальносвітовою тенденцією до зростання багатofункціональності фахівців і компетентності у сфері вирішення складних завдань, що пов'язується із загальними тенденціями ускладнення розумової трудової діяльності, запровадженням нових цифрових технологій та поступовим скороченням працездатного населення, а отже, кваліфікованої робочої сили; по-друге, перетином і збільшенням взаємозалежності різноманітних форм діяльності, що стало причиною виникнення необхідності пошуку фахівців, компетенції яких перебуватимуть на стику різних форм і сфер трудової діяльності.

Наведені приклади використання великих даних про ринок праці ілюструють, що такі методологічні підходи можуть допомогти знайти відповіді на спеціальні та конкретні питання, зокрема про вплив цифровізації економіки на компетенції та їх комбінації, появу нових професій, зрозуміти очікування ринку праці, вивчаючи його попит на професійні вміння, а не вміння, перелічені у стандартних посадових інструкціях, а також розробити обґрунтовані пропозиції для вдосконалення політики на ринку праці та у сфері освіти. Формування та обґрунтування моделей компетентностей за професіями в цифровій економіці має відбуватись з обов'язковим використанням результатів аналізу великих даних про ринок праці та відповідно до його потреб.

Загальну схему оцінки впливу цифровізації економіки на попит та пропозицію робочих місць наведено на рис. 6.8.

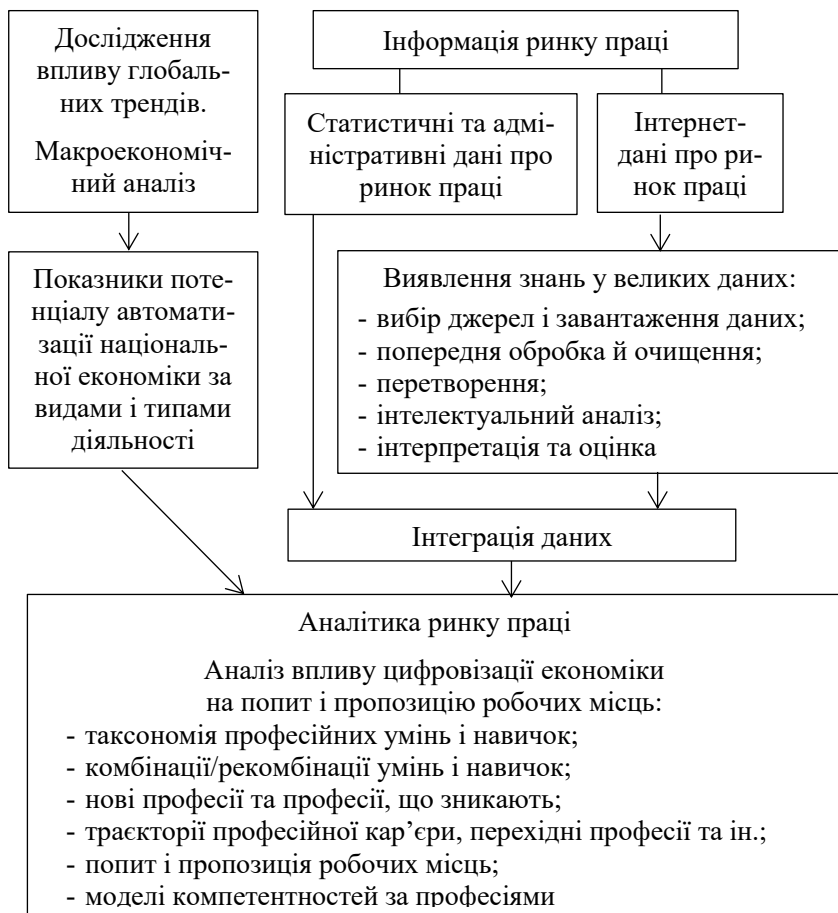


Рисунок 6.8 – Загальна схема оцінки впливу цифровізації економіки на попит і пропозицію робочих місць

Джерело: розроблено Я. Остафійчуком.

Література до розділу 6

1. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження КМУ від 17.01.2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>

2. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпоряд-

ження КМУ від 03.03.2021 р. № 167-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text>

3. Державний стандарт базової середньої освіти, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 30.09.2020 р. № 898 «Про деякі питання державних стандартів повної загальної середньої освіти». *Офіційний вісник України*. 2020. № 81. Ст. 2615.

4. DigComp 2.0 The digital competence framework for citizens. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bc52328b-294e-11e6-b616-01aa75ed71a1/language-en>

5. Опис Рамки цифрової компетентності для громадян України. 2021. URL: https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/news_post/2021/3/mintsifra-oprilyudnyue-ramku-tsifrovoi-kompetentnosti-dlya-gromadyan/%D0%9E%D0%A0%20%D0%A6%D0%9A.pdf

6. Digital skills and competence, and digital and online learning. *European Training Foundation*, Turin, 2018. URL: https://eufordigital.eu/wp-content/uploads/2019/09/DSC-and-DOL_0.pdf

7. Рамкова програма ЄС щодо оновлених ключових компетентностей. URL: <http://dlse.multycourse.com.ua/ua/page/15/53>

8. Іонан В. Цифрова грамотність українців. Які можливості планує створити Мінцифри у 2021 році. URL: <https://nv.ua/ukr/biz/experts/shcho-robit-mincifri-osvitni-seriali-oflayn-habi-testi-novini-ukrajini-50141070.html>

9. MIS 2018: Measuring the information society/ ITU. URL: <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/publications/misr2018/MISR-2018-Vol-1-E>

10. Цифрова грамотність населення України. 2019. Міністерство цифрової трансформації України. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/585-cifrova_gramotnist_naselenna_ukraini_2019_compressed.pdf

11. Інтернет-залежність чи саморозвиток: технології в умовах цифрового світу. Переваги та загрози для школярів. URL: <https://naurok.com.ua/post/internet-zalezhnist-chi-samorozvitok-tehnologi-v-umovah-cifrovogo-svitu>

12. Азьмук Н.А. Стратегічні напрями збалансування розвитку національного ринку праці та цифрової економіки: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.03. Інститут економіки промисловості НАН України, Київ, 2020. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/2020/08/avtoref_azmuk_maket_4_compressed.pdf

13. Більше 65% сіл не покриті широкосмуговим доступом до інтернету. *Мінцифри*. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/07/30/663522/> (дата звернення: 17.12.2020).

14. Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2018/zv/ikt/arh_ikt_u.html
15. Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ: Знання, 2019.
16. Національна онлайн-платформа з цифрової грамотності. Дія. Цифрова освіта. URL: <https://osvita.diia.gov.ua/>
17. The Global Competitiveness Report 2019. World Economic Forum. 2019. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf
18. The Global Creativity Index 2015. Martin Prosperity Institute. 2015. URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>
19. The Next Era of Human-Machine Partnerships. IFTF. 2017. URL: http://www.iftf.org/home/http://www.iftf.org/fileadmin/user_upload/downloads/th/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070717_readerhigh-res.pdf
20. Transforming how the world work. *Topcoder*. 2019. URL: www.topcoder.com/
21. Frey T. 162 Future Jobs: Preparing for Jobs that Don't Yet Exist. 2014. URL: <http://www.futuristspeaker.com/2014/03/162-future-jobs-preparing-for-jobs-that-dont-yet-exist/>
22. Отчет по исследованию рынка аутсор-программирования Восточной Европы в 2016 году. *Top\$dev*. URL: <http://topsdev.org/blog/obzor-rinka-freelance-2016.htm> (дата звернення: 19.12.2019 р.).
23. Методика розроблення професійних стандартів: Наказ Мінсоцполітики № 74 від 22.01.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text>
24. Інноваційний інструментарій оцінювання структури пропозиції робочих місць в Україні. Звіт про науковий проект / О.І. Цимбал, Е.М. Лібанова, В.Г. Саріогло та ін. Київ. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи, 2020.
25. ETF – Big Data LMI – Ukraine. URL: <https://public.tableau.com/profile/tabulaex#!/vizhome/ETF-BigDataLMI-Ukraine/ Time/>
26. Мещанцаника М., Меркорио Ф. Большие данные в контексте рынка труда: ознакомительное пособие /. ETF, 2019.

РОЗДІЛ 7. ІНФОРМАЦІЙНА БЕЗПЕКА В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ЇЇ ПОСИЛЕННЯ

7.1 Концептуальні засади інформаційної безпеки в соціально-трудовій сфері в умовах цифровізації економіки

Розповсюдження цифрових технологій у всіх сферах життєдіяльності людини актуалізує питання, пов'язані з інформаційною безпекою. Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій випереджає за темпами опанування переважної кількості носіїв людського капіталу цифрових компетенцій. Це зумовлює посилення загроз у сфері забезпечення цифрової безпеки особи, підприємства та держави загалом.

За даними ресурсу Internet World Stat станом на 31.03.2021 р. 65,6% населення світу користуються інтернетом [1]. Для Європи цей показник становить 88,2%. В Україні частка користувачів інтернету від загальної кількості населення станом на кінець 2020 р. становить 93,4% [2]. За кількістю користувачів серед країн Європи Україна входить у TOP-10 і посідає 8 позицію.

Збільшення доступу населення до інформації обумовлює підвищення рівня інформаційних загроз. «І особистість, і суспільство, і держава постійно перебувають у стані інформаційної небезпеки. Їм постійно загрожують у будь-якій формі заподіяти фізичної, моральної або матеріальної шкоди їх інтересам» [3]. Особливої актуальності ця теза набуває в суспільстві, де, з одного боку, переважна частина населення має доступ до інтернету, водночас не має достатніх цифрових навичок і компетенцій, а головне – не має усвідомлення та розуміння цифрових ризиків.

До таких країн належить Україна, яка характеризується доступним інтернетом, зокрема мобільним, та його широким використанням. Серед 230 країн світу Україна посіла 31 сходинку за доступністю мобільного інтернету із середньою вартістю одного гігабайта 0,75 дол. США у 2021 р. [4]. Найнижча середня вартість гігабайта простежується в Ізраїлі (0,05 дол. США), а найвища – у найменш розвинутих країнах, таких як Гвінея (49,67 дол.), а також на Фолклендських островах (44,56 дол.), Острові Святої Єлени

(39,87 дол.). Середня вартість гігабайта в розвинутих країнах коливається від 0,27 дол. в Італії до 5,81 дол. у Норвегії [4].

У той же час в Україні понад 17 тис. населених пунктів не охоплені оптичними мережами жодного оператора. Понад 4 млн українців мешкають у селах, де немає якісного фіксованого інтернету [5]. Попри це, Україна належить до країн із розвинутим та доступним інтернетом.

Щодо цифрових навичок населення, то за результатами дослідження Міністерства цифрових трансформацій України у 2019 р., у процесі якого було опитано 1800 осіб, 37,9% респондентів віком від 18 до 70 років мають цифрові навички нижче базових, а 15,1% їх взагалі не мають (разом 53,0%) [6]. За аналогічним дослідженням у 2021 р. цей показник скоротився до 47,8%, або на 5,2 в.п., з одночасним зменшенням частки осіб, які зовсім не мають цифрових навичок, до 11,2%, або на 3,2 в.п. [7]. Наведені дані засвідчують формування позитивної динаміки опанування населенням України цифрових навичок, проте її темпи є повільними.

Зберігається розрив в опануванні цифрових навичок населенням України за віковою ознакою. У 2019 р. значна частка осіб віком від 10 до 17 років (61,6%) мала просунуті цифрові навички проти 25,5% в середньому по Україні та 18% на невідконтрольованих територіях. Віковий розрив становив 36,1 в.п. [6]. Уже 2021 р. характеризується його зменшенням до 25 в.п. Проте разом із зростанням середнього показника по Україні до 36,2% відбувається незначне зменшення частки молоді, яка має просунуті цифрові навички, до 61,2% [7].

Надзвичайно важливим є розуміння того, якою мірою система формальної освіти забезпечує формування цифрових навичок у здобувачів. За даними експертного опитування, яке проводилося з листопада 2019 р. по березень 2020 р., жоден рівень освіти не забезпечує повноцінного формування цифрових навичок.

Розподіл думок експертів щодо опанування цифрових навичок здобувачами в системі формальної освіти наведено на рис. 7.1.

Узагальнення результатів оцінювання свідчить, що в цілому національна система формальної освіти лише частково забезпечує формування цифрових навичок у здобувачів. Головним недоліком є відставання за технологічним забезпеченням закладів освіти від темпів розвитку цифрових технологій.

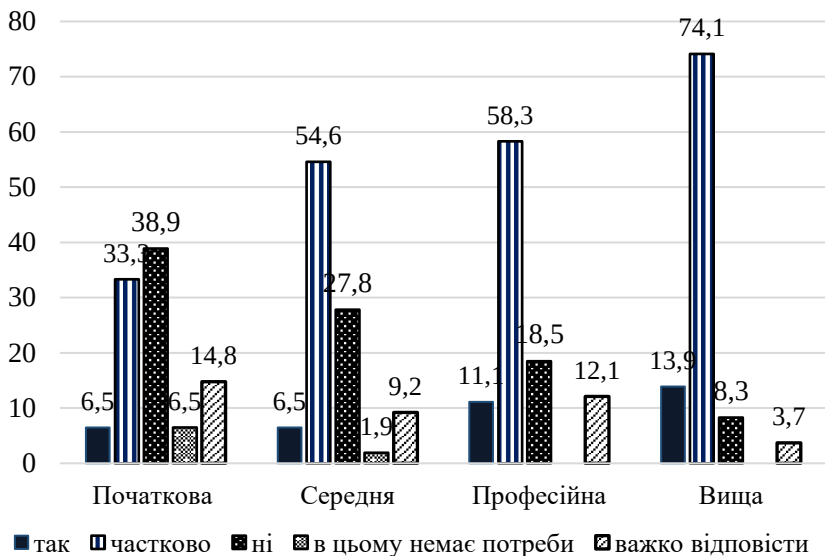


Рисунок 7.1 – Оцінка опанування цифрових навичок здобувачами в національній системі освіти, %

Ще одним фактом, який заслуговує на увагу та вказує на низький рівень цифрової культури, є низький запит населення на опанування цифрових навичок. За даними звіту Міністерства цифрової трансформації у 2021 р. 67,2% опитаних не сформували запит до навчання на жодному з курсів, які спрямовані на формування цифрових навичок. Серед причин: немає потреби, тому що все вмію (34%); немає потреби в навчанні, якщо виникає питання, то просто знаходжу відповідь (27,3%); немає часу (20,3%) [7].

Населення України вирізняється високим рівнем володіння інформаційними (пошук, перегляд, опрацювання цифрової інформації) та комунікаційними (взаємодія та спілкування в мережах) навичками. Зокрема, у 2019 р. частка респондентів, які мають просунуті інформаційні навички, в середньому по країні становила 74,4%, серед молоді 10-17 років – 76,1. У 2021 р. частка населення, яке має такі навички, збільшилася до 78,9% [6; 7].

За даними Міністерства цифрової трансформації, 52% українців зазначають, що вперше за часів пандемії COVID-19 спробували онлайн-інструменти, такі як: покупка товарів онлайн, від-

стеження новин в інтернеті, дистанційна робота. Третина опитаних стверджує, що під час пандемії стали більше часу проводити в мережі Інтернет [7].

Слід відзначити, що карантинні обмеження, спричинені COVID-19, призвели до зростання кількості користувачів цифрових сервісів, соціальних мереж тощо. Лише у Фейсбуці зареєстровано 9,3 млн українців станом на кінець 2020 р. [2]. На увагу заслуговує факт значної частки населення, яка опанувала просунуті комунікаційні навички в цифровому середовищі. Частка таких осіб у 2019 р. складала 75,3%, а серед молоді 10-17 років – 86,2% [6]. У 2021 р. частка населення з просунутими комунікаційними навичками зросла та становила 79,2%, серед молоді – 88,8% [7]. У табл. 7.1. наведено розриви у просунутих цифрових, інформаційних та комунікаційних навичках населення України.

Наведені результати свідчать про значний розрив у навичках населення України, які мають доповнювати одна одну та складати єдину цифрову компетенцію [8]. Частка населення з просунутими інформаційними та комунікаційними навичками перевищує частку населення з просунутими цифровими навичками майже в 3 рази у 2019 р. та майже 2,5 рази у 2021 р. Попри позитивну тенденцію до зменшення розриву, такий дисбаланс у навичках, необхідних для життя і роботи в цифровому середовищі, створює передумови для формування загроз цифровій безпеці населення. Слід звернути увагу на незначне скорочення частки молоді з просунутими цифровими навичками у 2021 р. порівняно з 2019 р.

Визначений дисбаланс посилюється ще й тим, що в українському суспільстві непрестижною є соціальна відповідальність та нерозвиненою – цифрова культура. Це обумовлює низький рівень дотримання порядку, правил, процедур і потребує разом із навчанням цифрових навичок запроваджувати заходи щодо формування та розвитку цифрової культури.

«Рівень розвитку цифрової культури українського суспільства є недостатнім, зокрема це стосується регіонального виміру проблеми. Якщо подивитися на соціальну стратифікацію України та на рівень «комп'ютеризації», «інформатизації» регіональних шкіл, закладів культури та освіти, то стає очевидним, що в нашій країні у соціальному та інтелектуальному плані співіснують як «модерні», так і «постмодерні» сегменти, поняття й цінності індустріальної і постіндустріальної (постінформаційної) доби» [9].

Таблиця 7.1 – **Розриви у просунутих навичках населення України**

Навички	Рік		Відхилення
	2019	2021	
Частка населення з цифровими просунутими навичками, %	25,5	32,6	+7,1
Частка молоді віком 10-17 років із цифровими просунутими навичками, %	61,7	61,2	-0,5
Частка населення з інформаційними просунутими навичками, %	74,7	78,9	+4,2
Частка молоді віком 10-17 років з інформаційними просунутими навичками, %	76,1	78,3	+2,2
Частка населення з комунікаційними просунутими навичками, %	75,3	79,2	+3,9
Частка молоді віком 10-17 років із комунікаційними просунутими навичками, %	86,2	88,8	+2,6
Розрив між просунутими інформаційними та цифровими навичками населення України, разів	2,93	2,42	-0,51
Розрив між просунутими інформаційними та цифровими навичками молоді, разів	1,21	1,28	+0,07
Розрив між просунутими комунікаційними та цифровими навичками населення України, разів	2,95	2,43	-0,52
Розрив між просунутими комунікаційними та цифровими навичками молоді, разів	1,39	1,45	+0,06

Джерело: [6; 7].

Цифрова культура суспільства є базовою засадою інформаційної безпеки. Складовими цифрової культури є: раціональне споживання інформації, критичне мислення, цифрова грамотність, ІТ-волонтерство, «зелене використання» ІКТ [10]. Цей перелік доцільно доповнити такими компонентами: безпекова обізнаність (кіберкультура) та відповідальність за дії, вчинені особою у віртуальному просторі.

Важливою складовою цифрової культури є кіберкультура. У резолюції 57/239 Генеральної асамблеї ООН визначено такі елементи глобальної кіберкультури: обізнаність, відповідальність, вчасне реагування, етика, демократія, оцінка ризику, проєктування та

впровадження засобів забезпечення безпеки, управління забезпеченням безпеки, переоцінка [11].

Забезпечення реалізації елементів визначених складових є невід’ємною частиною інформаційної безпеки. В умовах цифровізації економіки цифрова культура стає частиною національної культури.

«Цифрова культура – це базова основа сучасної світової культури, яка є невід’ємною складовою всіх без виключення суспільних процесів» [12]. У контексті дослідження цифрова культура у сфері праці визначається як базова складова соціально-трудових відносин в умовах цифровізації економіки, що є основоположним чинником забезпечення інформаційної безпеки на всіх рівнях – від особистісного до національного.

Формування і розвиток цифрової культури суспільства потребує нових концептуальних підходів, які стануть основою для розроблення та реалізації відповідної стратегії.

Інформаційна безпека на особистісному рівні: соціально-трудоий аспект. Важливою ознакою цифрового суспільства є доступність значного масиву інформації. Цифрові технології спрощують доступ до інформації, скорочують час на її отримання, опрацювання, передавання. Разом із позитивним впливом інформаційні потоки чинять деструктивний вплив на особистість. Наприклад, шахрайство, крадіяння та неправомірне використання особистих даних, маніпулювання поведінкою особи, спонукання до протиправних дій тощо.

За даними опитування Міністерства цифрової трансформації України у 2019 р. 34% українців віком 18-70 років стали жертвами шахрайських дій через інтернет. У 2021 р. їх частка зросла на 11,7 в.п. (до 45,7%). Частка молоді віком 10-17 років, яка зазнала негативного впливу шахрайських дій через необережне використання інтернету, має тенденцію до скорочення: у 2019 р. – 49,5%, а в 2021 р. – 40,2%.

Найбільше респонденти потерпають від фішингу (шахрайських повідомлень): у 2019 р. – 21,2%, у 2021 р. – 37,3%; фармінгу (перенаправлення на шахрайські сайти з запитом доступу до особистої інформації) – 9,7 та 18; використання банківських карток шахраями – 9,6 та 13,1; злому акаунтів у соціальних мережах або електронної пошти – 8,7 та 7,9; втрати або пошкодження документів через віруси – 8,5 та 7,3% відповідно [6; 7].

Інформаційна безпека кожного громадянина залежить від інформаційної безпеки держави. Інформаційна безпека індивіда відображає здатність держави щодо формування безпечного інформаційного середовища, його моніторингу та регулювання.

З урахуванням впливу інформації на людський потенціал інформаційну безпеку класифікують за групами, пов'язаними з життєдіяльністю людини; розвитком особистості; суспільною активністю [13].

Також потребує виокремлення соціально-трудоий аспект людської діяльності для захисту в цифровому середовищі.

Передумови виокремлення інформаційного захисту трудової діяльності пов'язані з таким:

по-перше, розвиток та поширення зайнятості через платформи як у країні, так і за її межами внаслідок цифровізації економіки. України «посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі за зайнятістю на цифрових платформах, що вимірюється за сумою фінансових потоків і кількістю завдань, виконаних на таких платформах» [14]. Цифрові платформи руйнують територіальні обмеження, сприяють глобальному перерозподілу робочої сили й обумовлюють появу нового типу інформаційних загроз у соціально-трудоий сфері;

по-друге, карантинні обмеження, спричинені COVID-19, прискорили темпи та збільшили обсяги використання зайнятості у цифровому форматі, коли всі процеси (отримання замовлення, його виконання, передача та отримання винагороди) відбуваються дистанційно за допомогою ІКТ. На окремий захист потребують насамперед самозайняті особи, які практикують цифрову зайнятість. Саме ця категорія осіб має самостійно забезпечувати інформаційний захист своїх персональних даних, результатів своєї праці та прав інтелектуальної власності.

Інформаційна безпека на рівні підприємства: соціально-трудоий аспект. Розвиток національної економіки забезпечується через ефективну діяльність суб'єктів господарювання. В умовах цифровізації та загострення конкуренції однією з найбільших загроз для підприємств є інформаційна безпека. Інформаційний простір в епоху цифровізації набуває статусу найвпливовішого майданчика щодо здійснення в тому числі деструктивного

впливу як на окремі суб'єкти господарювання, так і на національні економіки через кібервтручання.

За даними X звіту Allianz Global Corporate & Specialty (AGCS) «Барометр ризиків Allianz 2021», заснованому на експертній оцінці 2769 експертів із 92 країн світу найбільшими загрозами у сфері бізнесу є: переривання бізнесу / виробничого ланцюга (41% респондентів), пандемія (40%) та кібератаки (40%) [15]. Зміну експертних оцінок щодо бізнес-ризиків відображено в табл. 7.2.

Таблиця 7.2 – Бізнес-загрози за даними звіту «Барометр ризиків Allianz» (2019-2021 рр.)

Ризик	Рейтингова позиція загрози /експертна оцінка, %		
	2019	2020	2021
Переривання бізнесу	1 / 37	2 / 37	1 / 41
Пандемії	16 / 3	17 / 3	2 / 40
Кібератаки (кіберінценденти)	2 / 37	1 / 39	3 / 40
Ринкові зміни	5 / 23	5 / 21	4 / 19
Зміни в законодавстві та регулюванні	4 / 27	3 / 27	5 / 19
Природні катастрофи	3 / 27	4 / 21	6 / 17
Пожежі	6 / 19	6 / 20	7 / 16
Макроекономічні зміни	13 / 8	10 / 11	8 / 13
Кліматичні зміни	8 / 13	7 / 17	9 / 13
Політичні ризики	11 / 9	11 / 9	10 / 11
Втрата репутації, вартості бренду	9 / 13	8 / 15	–
Нові технології, інновації	7 / 19	9 / 13	–
Нестача кваліфікованої робочої сили	10 / 9	12 / 9	–

Джерело: складено за даними [15; 16].

Отже, на думку експертів, однією з найбільш впливових загроз для бізнесу є кібератаки. Кіберзлочинність коштує світовій економіці понад 1 трлн дол. США щорічно, або більше 1% від світового ВВП. Втрати від кіберзлочинності за останні два роки зросли більш ніж на 50% [15].

Загрозою є подія, яка може спричинити порушення функціонування інформаційної системи підприємства, включаючи

викривлення, знищення або несанкціоноване використання бази даних [17]. За сферами виникнення виокремлюють дві групи загроз: внутрішні та зовнішні.

У дослідженні акцентується увага на внутрішніх загрозах, оскільки однією з головних сфер їх виникнення є соціально-трудові відносини. Внутрішні інформаційні загрози підприємства поділяють на ненавмисні та навмисні. До ненавмисних у сфері соціально-трудових відносин належать помилки, прорахунки, недбалість персоналу.

Основними причинами виникнення ненавмисних внутрішніх інформаційних загроз є: недостатній рівень кваліфікації персоналу, в тому числі через відсутність можливостей для професійного зростання на підприємстві; безпекова необізнаність; не-ефективна мотиваційна модель; непрофесійний менеджмент.

Заходи щодо послаблення ненавмисних загроз у сфері інформаційної безпеки підприємства полягають у такому: формування цифрової культури персоналу як обов'язкової складової організаційної культури; запровадження системи професійного зростання, у тому числі у сфері набуття цифрових навичок; удосконалення захисту інформаційної системи підприємства.

Навмисні дії персоналу мають на меті умисне завдання шкоди інформаційній системі підприємства, унаслідок чого відбувається несанкціоноване втручання в систему, крадіжка інформації, маніпуляція даними тощо.

Основними причинами виникнення навмисних внутрішніх загроз є: конфлікт інтересів; опір змінам працівників і саботаж рішень керівника; недосконала (несправедлива) система розподілу ресурсів; незадовільні умови праці; недотримання домовленостей у сфері соціального партнерства.

Заходи безпеки в цій сфері мають бути спрямовані перш за все на розроблення протоколів щодо доступу до інформаційної мережі підприємства, її використання та підвищення рівня її захисту. Основними технологіями захисту інформаційної системи підприємства є шифрування даних, блокчейн, розподілені системи. Другим напрям – вирішення конфліктних ситуацій та налагодження соціального партнерства на підприємстві через формування організаційної культури на підприємстві.

7.2 Передумови виникнення потенційних ризиків інформаційної безпеки при трансформації змісту та характеру праці в цифровій економіці

Упровадження цифрових технологій у бізнес-процеси кардинально змінює трудову сферу. Драйверами трансформації сфери праці виступають: роботизація та штучний інтелект, широкосмуговий та мобільний інтернет, Інтернет речей, цифрові платформи.

Зміни в бізнес-процесах викликані цифровізацією та зумовлюють «запровадження нових організаційних структур, налагодження горизонтальних взаємодій, створення проєктних кластерів... Великі компанії з площами в декілька гектарів, спорудами-велетнями, основними фондами, вартість яких вимірюється цифрами з багатьма-багатьма нулями, однопрофільні цехи з величезним штатом – це ознаки економічної епохи, яка відійшла в минуле» [18].

Функціонування сучасного бізнесу зумовлює нову парадигму трудової діяльності. Основними напрямками цифровізації трудової сфери є: цифрова організація бізнес- і трудових процесів (цифрові торговельні майданчики, цифрові офіси, трудові цифрові платформи); заміщення людської праці цифровими технологіями (штучний інтелект, роботизація виробництва); цифрова мобільність працівників (переміщення працівника за межі офісу, міста, країни). Ці процеси трансформують структуру ринку праці, формують попит на дистанційну цифрову зайнятість і віртуальну взаємодію між суб'єктами ринку праці.

Відомі вітчизняні фахівці з трудових проблем відзначають, що відбувається формування нової моделі праці та зайнятості – «Праця 4.0», яку вони розглядають «як платформу, як інститут, що забезпечує використання ресурсів праці в координатах, породжених четвертою промисловою революцією» [19].

Цифрові технології трансформують зміст, характер і форми організації праці. Особливості змісту праці в цифровій економіці полягають у такому: підвищується рівень інтелектуалізації праці; зменшується частка важкої, монотонної праці та стереотипних операцій; результат праці все більше залежить від креативності, вміння приймати нестандартні рішення, обробляти значні потоки

інформації, можливості продукувати інновації; творчість, що надає значні можливості для самореалізації [20].

Зміни у змісті праці визначають її новий характер. Домінування працівників інтелектуальної праці радикально змінює характер праці, оскільки знання працівників стають новим ресурсом виробництва. Знання, спроможність продукувати інновації, унікальний особистий професійний досвід зменшують залежність працівника від роботодавця. Саме знання виступають джерелом зростання продуктивності праці.

Більш того, для носія людського капіталу зникає необхідність працювати у приміщенні роботодавця, оскільки для продукування нового інформаційного продукту потрібні лише знання та навички користування інформаційно-комунікаційними технологіями. При цьому за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій у віртуальному середовищі налагоджується обмін результатами праці та співробітництво між працівниками, що змінює характер праці. Праця за характером стає індивідуальною.

Цифрові технології створили абсолютно специфічний процес праці, внесли свої зміни в усі його елементи:

предмет праці – набуває нематеріальної форми. У цифровій економіці саме інформація виступає предметом праці;

засоби праці – цифрові пристрої, такі як комп'ютери, планшети, смартфони, камери, пристрої віртуальної, доповненої реальності тощо;

технологія трудової діяльності – має подвійний характер: з одного боку, це програмне забезпечення (від доступного для загального користування до спеціалізованого), з іншого – спосіб генерування ідей, інформації, інновацій, який має індивідуальний характер. Така технологія є унікальною і невіддільною від носія людського капіталу;

організація трудової діяльності – має віртуальний характер і здійснюється за допомогою інтернету, включає процес передачі замовлення виконавцю, контроль за термінами і якістю виконання, передачу результату праці замовнику й оплату. Результатом праці є створений інформаційний продукт [20];

результат праці – втрачає уречевлений характер, що збільшує ризики зловживань з точки зору інформаційної безпеки. Посилюються інформаційні загрози у сфері технології як способу

генерування ідей, зокрема щодо їх крадіжки, незаконного використання.

Цифрові форми організації праці як джерело інформаційної загрози. Цифровізація бізнес-процесів трансформує процес праці та потребує нових форм її організації. Усталені форми організації праці є обтяжливими та неефективними, оскільки ієрархічні структури є занадто повільними, з ускладненою комунікацією всередині та довгим ланцюгом передання команд. Нова форма передбачає гнучку структуру із залученням фрілансерів до тимчасових проектних груп. При цьому залучення людської праці відбувається у віртуальний спосіб.

Цифрова організація праці за допомогою ІКТ забезпечує ефективне функціонування системи «людина – техніка – знання – середовище» [21]. Ключовими напрямками, які визначають сутнісні аспекти цифрової організації праці, є: мережева взаємодія через корпоративні мережі та трудові платформи; цифрова мобільність / цифрова міграція; цифрові інструменти (сервіси), які дозволяють в режимі «реального часу» працювати спільно над проектами; цифрові системи оплати праці; законодавчі норми та правила цифрової зайнятості.

Така організація праці стала можливою через перенесення процесу праці та соціально-трудова відносин у віртуальний простір. Основними формами цифрової організації праці є цифрові трудові платформи та корпоративні ресурси.

Цифрові трудові платформи виступають як посередники між замовниками послуг (роботодавцями) і виконавцями (працівниками), встановлюють правила та стандарти взаємодії. Разом із цим цифрові трудові платформи не несуть жодної відповідальності за дотримання авторських і суміжних прав на інтелектуальну власність; гарантування оплати праці виконавця за виконання замовлення; дотримання норм часу на працю та відпочинок; поширення нелегальної трудової зайнятості тощо.

За даними опитування МОП в Україні, 11% респондентів мають тривалість робочого тижня 35-49 годин; 14% – 50-85; 7% – більш ніж 86 годин. Окремою проблемою є непоодинокі випадки неоплати вже наданих послуг. Із такими випадками стикалися 32% респондентів.

Ще одним недоліком діяльності трудових платформ на національному ринку в Україні є масштабування тіньової зайнятості та прихованих трудових відносин у цифровому просторі. Оскільки доступ до отримання завдань та оплата після їх виконання здійснюються в цифровий спосіб, здебільшого це відбувається без укладання трудової або цивільно-правової угоди. Не мають офіційного статусу зайнятості, тобто є фактично неформально зайнятими, 48% респондентів [22].

Відбувається формування віртуального середовища, яке фактично перебуває поза зоною дії та моніторингу національного регулятора. За відсутності практики регулювання соціально-трудових відносин на платформі створюється середовище з високим ризиком інформаційних загроз щодо витоку інформації, її крадіжки та неправомірного використання. Тут доцільно виокремити дві безпекові площини:

1) інформація, що стосується результату праці. Основними ризиками тут є незаконне заволодіння результатами праці у цифровій формі без належної оплати або отримання неправомірної вигоди у сфері порушення авторських прав. Інформаційні ризики зумовлені відсутністю регламентації соціально-трудових відносин на платформах і невизначеністю правового статусу суб'єктів домовленості, що створює сприятливі умови для неправомірних дій;

2) неправомірне використання персональних даних. Використання платформ для пошуку замовлень (роботи) актуалізувало питання захисту персональних даних користувачів. За збереження персональних даних мають нести відповідальність провайдери – у цьому випадку власники трудових платформ. Проте кожен провайдер має власні правила щодо використання отриманої від користувачів інформації, які не завжди гарантують належне збереження та виключають використання з комерційною метою [8].

Ще однією формою організації праці в цифровій економіці є корпоративні ресурси, які забезпечують одночасний доступ працівників компанії до виконання проєктних завдань. Основні загрози полягають у слабкому програмному захисті корпоративної інформації, у тому числі персональних даних працівників, об'єктів інтелектуальної власності, новітніх розробок у цифровій формі.

7.3 Правове забезпечення інформаційної безпеки: аналіз, оцінювання та проблеми реалізації в трудовій і цифровій сферах

Право на захист персональних даних у соціально-трудовій сфері: цифровий вимір. Стрімкий розвиток технологій обумовлює ситуацію, коли нормативні та регуляторні інституції відстають за темпами від цифровізації бізнес-процесів. Унаслідок цього цифровий сегмент соціально-трудових відносин перебуває фактично поза зоною моніторингу та регулювання, що створює передумови для зниження якості трудового життя.

Також слід відзначити позитивні зрушення в нормативно-правовому полі України щодо кібербезпеки й окремих аспектів трудової сфери. У 2017 р. було ухвалено Закон України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України», у якому визначено об'єкти та суб'єкти кібербезпеки, принципи її забезпечення, поняття національної системи кібербезпеки та напрями її діяльності, а також приналежність конституційних прав і свобод людини та громадянина до об'єктів кібербезпеки й кіберзахисту [23].

У Резолюції 38/2018 Ради ООН з прав людини зазначено, що «права, які людина має офлайн, мають так само захищатися в онлайн-середовищі...; усі держави повинні вирішувати проблеми щодо безпеки в інтернеті відповідно до їх міжнародних зобов'язань у сфері прав людини для забезпечення захисту свободи вираження думок, свободи асоціації, недоторканності приватного життя та інших прав людини в онлайн-середовищі» [24].

В умовах цифровізації бізнес-процесів, документообігу, появи трудових платформ особливого значення набуває збір, збереження, використання та знищення персональних даних працівників. У 2010 р. ухвалено закон України «Про захист персональних даних», який регламентує доступ, обробку, використання такої інформації. Проте цей законодавчий акт потребує приведення його у відповідність до Конвенції Ради Європи про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних, яка була оновлена Протоколом № 223.

Положення протоколу стосуються посилення вимог щодо законності обробки та мінімізації даних; розширення типів даних, у тому числі генетичних і біометричних, щодо членства у

профспілках, етнічного походження; збільшення прозорості обробки даних; нових прав осіб у контексті прийняття алгоритмічних рішень (ШП); посиленої підзвітності контролерів даних; чіткого режиму транскордонних потоків даних; посилених повноважень та незалежності органів захисту даних, посилення правової бази для міжнародного співробітництва [25]. Україна наразі не приєдналася до Протоколу, проте взяла зобов'язання привести національне законодавство у відповідність до ЄС.

Поза увагою залишився трудовий аспект, а саме регламентація обробки персональних даних, які надають користувачі провайдерам – трудовим платформам. «Персональні дані – відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована» [26]. Чіткого переліку інформації, яка належить до персональних даних, у законі не наведено.

Персональними даними у випадку зайнятості через платформи є: прізвище та ім'я користувача, запис зображень (фото, відео), інформація про освіту та кваліфікацію, номер мобільного телефону, електронна адреса, електронні ідентифікаційні дані (трафік, IP-адреса), дані про геолокацію, дані про транспортний засіб (у випадку з Глово, Убер, Уклон, Болт тощо), дані банківської карти тощо. Ці та інші дані користувач трудової платформи надає при реєстрації або заповненні акаунту (профілю), як правило, автоматично надаючи згоду на їх обробку. Можна стверджувати, що власники трудових платформ збирають, накопичують персональні дані своїх користувачів і формують базу персональних даних. «База персональних даних – іменована сукупність упорядкованих персональних даних в електронній формі та/або у формі картотек персональних даних» [26].

«Власник персональних даних – фізична або юридична особа, яка визначає мету обробки персональних даних, встановлює склад цих даних і процедури їх обробки, якщо інше не визначено законом» [26]. Власники трудових цифрових платформ є власниками та, як правило, розпорядниками персональних даних, якщо право бути розпорядником не передано іншій фізичній чи юридичній особі.

На відміну від соціальних мереж та інших ресурсів, для користувача трудової платформи надання правдивих персональних даних є обов'язковою вимогою для отримання замовлення

(роботи). У соцмережі користувач може використовувати вигадане ім'я, не розміщувати особисті фото та відео та не має необхідності надавати дані банківської карти. У той же час провайдер – трудова платформа не бере на себе повної відповідальності за належне збереження, використання та вчасне знищення отриманої інформації. Ці та інші аспекти обговорюються в політиці конфіденційності та захисту даних.

Такий стан справ зумовлений тим, що статус самого виконавця (користувача) з точки зору трудового права є невизначеним, так само як і статус власника трудової платформи. Виконавцями на платформах можуть бути як самозайняті, так і без статусу зайнятої особи. Платформи позиціонують себе лише як майданчики, які створюють умови для взаємодії та відмовляються від будь-яких гарантій.

Порівняльна характеристика ознак найманого працівника, самозайнятої особи та особи, яка є виконавцем замовлення через платформу, свідчить про доцільність виокремлення окремої категорії працівників – зайнятих через цифрові платформи (табл. 7.3).

У цілому можна стверджувати, що з розвитком цифрових трудових платформ відбувається формування нового виду зайнятості, який поєднує ознаки найманої праці та самозайнятості. Така форма зайнятості потребує унормування з точки зору трудового права.

На рівні підприємства відповідальність за збереження персональних даних є унормованою. У випадку, коли особа має статус найманого працівника, відповідно до ст. 24 Кодексу законів про працю України при укладанні трудового договору вона зобов'язана подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), стан здоров'я та ін. [28]. Усі ці документи містять інформацію, яка належить до персональних даних, і власник / керівник підприємства має забезпечити їх належну обробку та збереження.

Новою сферою в цій царині є впровадження електронного документообігу, зокрема «електронних трудових книжок». У червні 2021 р. набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», згідно з яким на кожного

Таблиця 7.3. – Порівняльна характеристика зайнятих через цифрові платформи з найманими працівниками та самозайнятими особами

Ознака	Наймані працівники	Зайняті через цифрові платформи	Самозайняті особи
Засоби праці належать: роботодавцю	+	-	-
виконавцю	-	+	+
Узгодження графіка роботи з роботодавцем (замовником)	+	+	-
Розподіл праці між виконавцями	+	+	-
Контроль за виконанням роботи з боку роботодавця (замовника)	+	+	-
Грошова винагорода за працю (трудова послугу)	+	+	+
Штрафні санкції за відмову від виконання завдань	+	+	-
Система мотивації (додаткові бонуси, бали)	+	+	-
Трудові договірні відносини	+	-	-
Соціальні гарантії з боку роботодавця (замовника)	+	-	-
Авторське право й особисті немайнові права на результат креативної праці	+	+	+
Майнові права (службові майнові права) на результат праці переважно належать: роботодавцю (замовнику)			
виконавцю	+	+	+

Джерело: [27].

працівника заводиться електронна облікова картка, що містить визначений перелік інформації, поділений на 5 частин: персональні дані; інформація про страховий стаж; особливості статусу особи; інформація про страхові виплати, інформація про трудову діяльність [29]. Доступ до інформації здійснюється через вебпортал Пенсійного фонду України з використанням цифрової ідентифікації особи – кваліфікованого електронного підпису. Такий спосіб

обліку є більш зручним та безпечним, порівняно зі збереженням інформації в електронних системах окремих підприємств.

Регламентация права на працю в цифровій економіці. У Конституції України (ст. 43) закріплено «право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується». Ця стаття гарантує право на своєчасне одержання винагороди та безпечні умови праці, а ст. 54 гарантує право на захист авторських прав та інтелектуальної власності [30].

У лютому 2021 р. набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Цей документ унормовує питання дистанційної та надомної роботи і використання гнучкого графіка роботи, змінює відповідним чином Кодекс законів про працю та Закон України «Про охорону праці».

Дистанційна робота набула значного поширення внаслідок карантинних обмежень, спричинених COVID-19. Готовність до впровадження такої форми роботи зумовлена відповідним рівнем розвитку ІКТ і використанням таких технологій в організації виробничого та бізнес-процесу.

Дистанційна робота визначається як форма організації праці, при якій робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [28].

Проте, на думку експертів, зазначені законодавчі акти лише частково вирішують питання унормування дистанційної праці. «Ст. 60 КЗпП не містить положень щодо умов та охорони праці дистанційних працівників, окрім такого: «загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст. 50 і 51 КЗпП» і «положень про порядок використання та розподіл видатків сторін трудового договору на інформаційні технології (комп'ютерне обладнання, програмне забезпечення тощо) та супутні витрати (електроенергія, інтернет, приміщення тощо). Засади правового регулювання в таких випадках на кшталт обов'язку роботодавця «забезпечити працівника необхідними для роботи

засобами» (ст. 29 КЗпП) мають доповнюватися спеціальними нормами для дистанційних працівників» [31].

У сфері інформаційної безпеки відкритими залишаються питання захисту результату праці під час його передачі від виконавця до замовника у цифровому вигляді. У цифровому виробництві результат праці набуває нематеріальної форми та має вигляд інформації. Разом з іншими результатами цифрового виробництва це зумовлює додатковий захист.

Ще однією сферою, яка потребує уваги щодо інформаційної безпеки, є права на інтелектуальну власність. За даними Компанії «Gartner», починаючи з 2018 р. 3D-друк призведе до щорічних глобальних втрат у сфері інтелектуальної власності на суму понад 100 млрд дол.» [32].

Питання інформаційної безпеки в цифровому виробництві постає гостро та потребує дотримання суб'єктами соціально-трудових відносин майнових і немайнових прав на інтелектуальну власність.

Аргументованими є такі висновки М. Гудмана: «правовий захист інтелектуальної власності в цифровому суспільстві потребує формування нової правової системи», яка включає «норми, правила, очікування, цілі, інструкції та стимули, що трансформували спосіб створення правових цінностей і цілковито змінили світ» [33].

Розглянуті питання є надзвичайно важливими та потребують нагального вирішення, особливо за умов поширення зайнятості через цифрові платформи. Взаємодія між замовником і виконавцем заснована на довірі. Як правило, суб'єкти платформ не укладають письмових угод, провайдер захищає лише свої інтереси.

7.4 Стратегічні напрями посилення інформаційної безпеки в соціально-трудої сфері

У вересні 2021 р. Кабінетом Міністрів України було схвалено Стратегію інформаційної безпеки України до 2025 р. [34], яка є рамковим документом і не містить детального плану реалізації визначених завдань. Серед 7 стратегічних цілей не знайшли місця питання інформаційної безпеки саме в соціально-трудої сфері.

Слід відзначити, що в даній Стратегії в межах завдань передбачені такі питання, як розвиток цифрової культури (цілі 3 та 7), удосконалення законодавства щодо захисту персональних даних (ціль 4), підтримка академічних та аналітичних досліджень в інформаційній сфері (ціль 7).

Розроблено стратегічні напрями підвищення інформаційної безпеки в соціально-трудовій сфері та систему заходів, спрямованих на їх реалізацію:

1. Зменшення розриву між цифровими та інформаційними навичками і між цифровими та комунікаційними

Важливим напрямом зниження ризиків у сфері інформаційної безпеки мають стати програми формування цифрових навичок у здобувачів на всіх рівнях формальної освіти (від початкової до вищої) та програми навчання представників робочої сили, що передбачає здійснення таких заходів:

оновлення та модернізація наявних програм у сфері цифрової грамотності в закладах освіти з урахуванням вимог рамки цифрових компетенцій для громадян України. Згідно з рамкою цифрових компетенцій сферами є: C0 – основи комп'ютерної грамотності, C1 – інформаційна грамотність, вміння працювати з даними; C2 – створення цифрового контенту; C3 – комунікація та взаємодія в цифровому суспільстві; C4 – безпека в цифровому середовищі; C5 – розв'язання проблем у цифровому середовищі [35]. Комплексний підхід до формування програм збалансує цифрові, комунікаційні та інформаційні навички у здобувачів освіти. Упровадження навчання за оновленими програмами на всіх рівнях формальної освіти забезпечить формування цифрової компетенції у здобувачів та їх готовність до виходу на ринок праці.

упровадження програми «Цифрова грамотність для дорослих», а саме:

по-перше, для осіб, які зареєстровані як безробітні в рамках діяльності Державної служби зайнятості разом із програмами «Заснування власного бізнесу з використанням переваг цифрових технологій». Це дозволить вивести на ринок фахівців та /або сформувати прошарок підприємців, які мають досвід професійної діяльності, опанували цифрові навички. Такі програми мають розроблятися на основі рамки цифрової компетентності для громадян України. Цей документ доцільно використовувати для діагностики

цифрової компетентності працівників, виявлення слабких місць, розроблення окремих програм з метою усунення прогалин у навичках;

по-друге, в рамках співпраці між закладами професійної, вищої освіти та підприємствами заснувати хаби (школи) цифрової грамотності в містах та обласних центрах. На базі хабів запровадити реалізацію програм цифрової грамотності як для працівників підприємств, так і для викладачів закладів освіти. Це дозволить вирішити питання щодо навчання цифрових навичок працівників підприємств, які їх не мають або мають на недостатньому рівні для здійснення функціональних обов'язків.

Щодо викладацького складу закладів освіти, то викладачі зможуть актуалізувати свої цифрові навички відповідно до тих вимог, які діють на ринку праці. Такий підхід уможливило використання викладачами актуалізованих цифрових навичок у процесі їхньої професійної діяльності.

2. Формування цифрової культури у сфері соціально-трудових відносин

Гарантувати 100-відсоткову інформаційну безпеку не можуть жодні технічні та програмні засоби. У той же час низький рівень цифрової культури представників робочої сили є потенційною загрозою інформаційної безпеки як для підприємств, так і для держави загалом. Саме тому важливим напрямом зниження інформаційних загроз є формування цифрової культури у соціально-трудовій сфері на макро-, мікро та рівні трудових платформ.

На макрорівні потребує розроблення та затвердження концепція цифрової культури суспільства з обов'язковою складовою цифрової культури соціально-трудових відносин. Основними векторами формування цифрової культури соціально-трудової сфери мають бути:

усвідомлення сутності та цінностей цифрової культури, володіння її принципами та способами взаємодії в соціально-трудовому просторі;

опанування цифровою компетентністю відповідно до функціональних обов'язків суб'єкта соціально-трудових відносин, у тому числі обізнаність у сфері інформаційної безпеки;

внесення відповідних змін до законодавчих актів, таких як Кодекс законів про працю, закони про зайнятість, про охорону праці тощо.

На рівні підприємства цифрова культура соціально-трудових відносин має стати невід'ємною складовою корпоративної культури, що має бути закріплена у внутрішніх документах підприємства. В умовах цифровізації бізнесу відбувається формування віртуальних спільнот у рамках підприємства, окремого проекту або професійної команди. Визначення принципів, цінностей, правил взаємодії та інформаційної безпекової політики є надзвичайно важливим завданням у межах соціально-трудових спільнот. Корпоративна політика щодо інформаційної безпеки має базуватися на внутрішніх документах підприємства та регуляторній політиці держави в даній сфері.

Власники цифрових платформ мають визначити цифрову культуру взаємодії суб'єктів, зокрема у віртуальному середовищі. Це передбачає впровадження електронного договору, який має бути тристороннім. Сторонами повинні виступати замовник трудової послуги – роботодавець, виконавець – працівник, провайдер – власник трудової платформи. Форма такого договору має бути визначена на законодавчому рівні та бути обов'язковою для використання на трудових платформах. Це потребує унормування статусу суб'єктів трудових платформ.

3. Унормування статусу суб'єктів соціально-трудових відносин, які взаємодіють через трудові платформи

Розвиток цифрових трудових платформ є об'єктивною складовою сучасної цифрової економіки. Соціально-трудові відносини між суб'єктами трудових платформ перебувають поза зоною моніторингу та регулювання національного регулятора, що потребує внесення відповідних змін до національного трудового законодавства. Унормування статусу суб'єктів трудових платформ як сторін соціально-трудових відносин дозволить запровадити договірні відносини та підвищити їх інформаційну безпеку.

Важливим заходом щодо посилення інформаційної безпеки на трудових платформах є запровадження тристороннього електронного договору, форма якого має бути визначена на законодавчому рівні, як і його обов'язковість.

4. Забезпечення дотримання прав на інтелектуальну власність, створену в цифровій формі

Урегулювання взаємовідносин між сторонами трудових платформ дозволить частково вирішити ще одну проблему в інформаційній безпеці соціально-трудова відносин: забезпечення дотримання прав на інтелектуальну власність, створену в цифровій формі.

Повноцінне забезпечення прав інтелектуальної власності в цифровому виробництві потребує модернізації законодавства в даній сфері з урахуванням реалій цифрового виробництва.

Ефективність становлення концептуальних, правових і стратегічних засад забезпечення інформаційної безпеки в соціально-трудова сфері за умов цифровізації економіки залежить від збалансованості дій інститутів державної виконавчої влади, які несуть відповідальність за інформаційну, трудову, освітню та цифрову політику. Однак інституційного забезпечення подолання інформаційних небезпек у соціально-трудова сфері при цифрових трансформаціях не відбувається. Запропоновані стратегічні засади сприяють збалансованості управлінських рішень щодо інформаційного, трудового, освітнього та цифрового розвитку згідно з принципами безпеки.

Література до розділу 7

1. Internet World Stat. 2021. URL: <https://www.internetworldstats.com/stats.htm>

2. Internet in Europe Stats Internet World Stat. 2021. URL: <https://www.internetworldstats.com/stats4.htm#europe>

3. Дзьобань О.П., Соснін О.В. Інформаційна безпека: нові виміри загроз, пов'язаних з інформаційно-комунікаційною сферою. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2015. № 61. С. 24-34. URL: <http://vestnikzgia.com.ua/article/view/47745>

4. Worldwide mobile data pricing 2021. 2021. URL: <https://www.cable.co.uk/mobiles/worldwide-data-pricing/>

5. Федоров М. Понад 5,5 млн. українців не можуть отримати якісний фіксований інтернет. *Українська правда*. 2020. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2020/07/30/7261199/>

6. Цифрова грамотність населення України. Міністерство цифрової трансформації України. 2019. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/585-cifrova_gramotnist_naselenna_ukraini_2019_compressed.pdf

7. Цифрова грамотність населення України. Міністерство цифрової трансформації України. 2021. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/2625-doslidzenna_2021_ukr.pdf

8. Новікова О.Ф., Азьмук Н.А. Інформаційна безпека в соціально-трудо́вій сфері: виклики цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2021. № 30.

9. Астаф'єв А.О. Питання розвитку цифрової культури українського соціуму. Аналітична записка. НІСД. Відділ гуманітарної політики. Серія «Гуманітарний розвиток». № 9. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1631/>

10. Літвінова К. Про компоненти цифрової культури. *Digitle Blog*. URL: <https://digitle.wordpress.com/2016/10/04/12499875/>.

11. Создание глобальной культуры кибербезопасности. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/elements.shtml

12. Питання розвитку цифрової культури українського соціуму: аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. 2014. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/gumanitarniy-rozvitok/pitannya-rozvitku-cifrovoi-kulturi-ukrainskogo-sociumu>

13. Кукін І.В. Рівні інформаційної безпеки особистості в системі національної безпеки держави. Державне управління у сфері державної безпеки та охорони громадського порядку. 2017. URL: http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2019/5_2019/17.pdf

14. Employment through digital platforms in Ukraine. *ILO*. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf

15. Allianz Risk Barometer. *Allianz Global Corporate & Specialty*. 2021. URL: <https://forinsurer.com/files/file00699.pdf>

16. Allianz Risk Barometer. *Allianz Global Corporate & Specialty*. 2020. URL: <https://www.agcs.allianz.com/content/dam/onemarketing/agcs/agcs/reports/Allianz-Risk-Barometer-2020-Appendix.pdf>

17. Нехай В.А., Нехай В.В. Інформаційна безпека як складова економічної безпеки підприємств. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2017/24-2-2017/30.pdf>

18. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*: зб. наук. пр. 2020. № 1 (10). С. 33-54.

19. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7-31.

20. Азьмук Н.А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ: Знання, 2019. 335 с.

21. Савельєва Е.А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы. *Экономика труда*. 2018. № 5(4). С. 935-950.

22. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro-trav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf

23. Про основні засади забезпечення кібербезпеки України: Закон України від 05.10.2017 р. № 2163-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2163-19#Text>

24. The Human Rights Council A/HRC/38/L.10/Rev.1 «The promotion, protection and enjoyment of human rights on the Internet», 4 July 2018: URL: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/38/L.10/Rev.1

25. Protocol amending the Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data № 223, 10.10.2018, Strasbourg. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108?module=treaty-detail&treatynum=223>

26. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>

27. Азьмук Н.А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний простір*. 2019. № 152. С. 66-80.

28. Кодекс законів про працю. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

29. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі. Закон України від 05.02.2021 р. № 1217-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>

30. Конституція України. 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

31. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М. Цивілістичний характер змін у Кодексі Законів про працю України, пов'язаних із впровадженням правового регулювання дистанційної роботи. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 100-103.

32. Гудмен М. Злочини майбутнього. Харків: Ранок, 2019. 592 с.

33. Воронкова В.Г., Капітаненко Н.П., Нікітенко В.О. Правові засади захисту інтелектуальної власності у цифровому суспільстві. *ScienceRise: Juridical Science*. 2019. № 4(10).

34. Стратегія інформаційної безпеки України до 2025 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-strategiyu-informacijnoyi-bezpeki-do-2025-roku>

35. Опис рамки цифрової компетентності для громадян України. URL: https://thedigital.gov.ua/storage/uploads/files/news_post/2021/3/mintsifra-oprilyudnyue-ramku-tsifrovoy-kompetentnosti-dlya-gromadyan/%D0%9E%D0%A0%20%D0%A6%D0%9A.pdf

РОЗДІЛ 8. ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ: ОСОБЛИ- ВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

8.1 Узагальнення методичних підходів до визначення впливу цифровізації на економічний розвиток

Інтенсивний розвиток процесів цифровізації супроводжується трансформацією всієї соціально-економічної системи та обумовлює збільшення нових економічних можливостей. На сьогодні виокремлюються три основних напрями таких досліджень. Перший пов'язаний із трактуванням базових теоретичних положень й основних категорій цифрової економіки, які висвітлено в наукових публікаціях В. Ляшенка, О. Вишневського, В. Вишневського, С. Князева [1; 2]. Проблема визначення рівнів та етапів цифровізації присвячено праці зарубіжних і вітчизняних учених, таких як Р. Бухт, Р. Хікс, І. Гулій, А. Аптекман, С. Коляденко, О. Хандій [3-7] та ін. Третій напрям досліджень пов'язаний із розробленням методичних підходів до вимірювання досягнутих рівнів цифровізації та оцінювання її впливу на забезпечення економічного розвитку, представлених у звітах та публікаціях міжнародних експертних центрів [8; 9], науковців [1; 4; 10 -12].

Формування стратегій розвитку цифрової економіки, визначення та розроблення механізмів їх реалізації базуються на необхідності запровадження моніторингу процесів цифровізації безпосередньо на національному рівні, розробленні методик оцінювання досягнутого рівня та аналізу її можливих наслідків. Цифровізація, як об'єктивний процес, не лише забезпечує прискорені темпи економічного зростання, але і підвищує його якісні параметри. Об'єктивна оцінка її рівнів та обсягів, визначення ступеня впливу на економічне зростання забезпечують своєчасне розроблення механізмів та заходів щодо попередження можливих ризиків і негативних наслідків цифрових трансформацій.

Методичні підходи до оцінювання ступеня запровадження процесів цифровізації, їх впливу на економічні процеси на національному рівні практично не розробляються. Основна складність

проведення таких оцінок пов'язана з відсутністю співставної статистичної інформації про визначені процеси за тривалий часовий період, тому більшість оцінок базується на експертних висновках.

За результатами цільових наукових досліджень та експертних оцінок, узагальнення наукових публікацій, а також міжнародної практики виявлення зв'язку цифровізації та економічного зростання визначено та систематизовано основні напрями впливу процесів цифровізації на забезпечення економічного розвитку й економічного зростання. Найбільш вагомими є такі:

- розширення виробничого потенціалу національних економік;

- зміна попиту на чинники виробництва, трансформація всієї структури національної економіки для забезпечення сучасного науково-технічного розвитку;

- модифікація всіх секторів економіки при цифровізації, яка забезпечує високі темпи внеску чинника капіталу в додану вартість;

- зростання інвестиційної привабливості та інвестиційної ефективності національної економіки за рахунок підвищення рентабельності інвестицій;

- поширення цифрової економіки, яка виступає інструментом зростання продуктивності праці та її конкурентоспроможності;

- підвищення конкурентоспроможності бізнесу внаслідок спрощення доступу на глобальні ринки ресурсів, товарів і послуг;

- цифрова трансформація промисловості, зорієнтована на створення інтегрованих зв'язків між машинами та людьми, додаткові можливості для економічного зростання;

- значні трансформації ринку праці, системи підготовки кадрів, створення інформаційних робочих місць і цифрових активів;

- створення умов для сталого розвитку окремих регіонів при переході на нові технологічні й економічні уклади;

- всебічна кооперація господарюючих суб'єктів на основі наскрізних цифрових процесів і розвитку цифрових активів;

- цифрова трансформація ринків товарів і послуг, фінансового ринку та ринку праці.

Для визначення впливу цифровізації на забезпечення економічного зростання використовуються методичні підходи, які включають розроблення інтегральних індексів цифрового розвитку й економетричних моделей взаємозв'язку між параметрами економічного розвитку та відповідними показниками оцінки рівнів цифровізації.

Перший підхід пов'язаний із розробленням методологічних концепцій та методик визначення інтегральних індексів цифрового розвитку. Серед них найбільш поширеними у застосуванні є такі [2, с. 65-74; 8; 10; 12]:

Індекс мережевої готовності (NRJ), який розробляється та публікується з 2002 р.;

Індекс розвитку інформаційно-комунікативних технологій (IDI), розробляється з 2007 р.;

Індекс світової цифрової конкурентоспроможності (WDCJ);

Індекси цифрової можливості (DOI) та цифрової еволюції (DEI);

Індекс цифрового доступу (DAY);

Індекс цифрової економіки і суспільства (DESI), розроблений для оцінки рівня розвитку цифрової економіки в країнах ЄС;

Індекс мережевої взаємодії (GCI) та ін.

Наведені індекси розроблені різними міжнародними організаціями для оцінки окремих аспектів розвитку цифрової економіки. Вони відстежують послідовність від рівня готовності економіки до втілення процесів цифровізації, оцінки прогресивності країн на шляху до формування цифрової економіки та цифрової конкурентоспроможності. За вихідними гіпотезами ці індекси розробляються на основі безлічі визначених індикаторів та експертних оцінок у розрізі окремих країн світу та використовуються для їх ранжування, групування за досягнутими рівнями цифровізації, аналізу основних закономірностей зміни рівнів і, відповідно, рангів за окремі періоди часу. Оцінка зміни впливу внутрішніх складових і чинників уможливорює конкретизацію основних проблем розвитку цифрової економіки за кожною країною та розроблення механізмів і засобів їх вирішення.

У рамках *другого підходу* при визначенні впливу цифровізації на забезпечення економічного розвитку існує декілька

напрямів, які базуються на використанні методів математико-статистичного моделювання.

Найбільш поширений *третій підхід* зорієнтований на розроблення модифікованих моделей виробничих функцій.

Чинник цифровізації розглядається як складова науково-технічного прогресу (НТП), тому всі модифікації пов'язані з розробленням методологічних і методичних підходів до включення чинника цифровізації, як елемента НТП, у структуру моделі [1, с. 78-95]. Використання інтегральних індексів при аналізі впливу цифровізації на економічний розвиток країн ЄС базується на побудові економіко-статистичних моделей причинних комплексів. На підґрунті причинно-наслідкових зв'язків розробляється система взаємозалежних та взаємопов'язаних економетричних рівнянь. Головне завдання, яке може бути вирішене на основі розроблення таких комплексів, – це визначення впливу чинників на зміну результативної ознаки. Як результативні або ендегенні ознаки обираються показники економічного розвитку: обсяги ВВП, рівень ВВП у розрахунку на одну особу, темпи зміни ВВП, показники продуктивності праці за об'єктами дослідження (країни ЄС). Чинниками впливу виступають інтегральні показники цифрового розвитку, зокрема Індекс цифрової економіки та суспільства (DESI) [8, с. 16-20; 12].

Отже, на сьогодні відсутні уніфіковані методи визначення впливу цифрової економіки на економічне зростання. У більшості випадків оцінка виконується шляхом сполучення експертного підходу та статистичних методів визначення взаємозв'язків. Національна економіка має гостру потребу в достовірному визначенні резервів економічного зростання, оцінюванні впливу цифровізації на економічний розвиток, плануванні витрат держбюджету на цифрові трансформації.

Кожна країна ретельно відстежує процеси в економіці, які обумовлюють її економічний розвиток і зростання. Провідні аналітичні компанії світу зазначають, що цифрова економіка є одним із чинників світового економічного зростання. Так, за оцінками глобального інституту McKinsey, у Китаї близько 22% приросту ВВП на 2025 р. буде забезпечено за рахунок інтернет-технологій, а в США внаслідок запровадження цифрових технологій він може

досягти 10% [5; 11, с. 131-132; 5]. Згідно з експертними оцінками [4] додатковий приріст світового ВВП від використання нових цифрових технологій складатиме, починаючи з 2015 до 2025 р., від 0,4 до 0,9% щорічно. Розбіжність у визначенні й оцінюванні впливу цифрової економіки обумовлена в першу чергу сутністю та змістом категорії «цифрова економіка». У зв'язку з цим її обсяги значно коливаються і складають станом на 2017-2018 рр. від 4,5 до 15% світового ВВП. При цьому майже 40% валової доданої вартості, яка створюється у світовому секторі ІКТ, припадає на США та Китай. Країни, які демонструють значний прогрес у цифровізації, мають і вищі темпи економічного зростання. Ці висновки підтверджуються аналізом та оцінкою впливу цифровізації на зміну ВВП за окремими країнами світу.

Вплив цифровізації на забезпечення економічного зростання є досить нерівномірним. Існують суттєві відмінності між країнами за співвідношенням показників цифровізації та економічного зростання. Так, при оцінюванні щільності зв'язку між обсягами ВВП і рейтингами окремих країн за шкалою Індексу мережевої взаємодії (GCI) на основі коефіцієнта кореляції його значення на рівні 0,2% не відповідає критеріям статистичної достовірності. За цих умов можна стверджувати про відсутність зв'язку між рівнями цифровізації та економічним зростанням [8, с. 16-18]. Але вже при визначенні ступеня впливу за однорідними за рівнем цифровізації країнами наведений висновок про відсутність зв'язку не підтверджується.

Оцінка впливу цифровізації на зміну ВВП має базуватися на розподілі країн за однорідними групами: країни-новачки, країни, що наздоганяють, і країни-лідери¹. За наведеним розподілом країн за співвідношенням між рейтингом за шкалою Індексу мережевої взаємодії (GCI) та обсягами ВВП у розрахунку на одну особу розроблено аналітичне групування, яке підтверджує не лише наявність прямого зв'язку, але і кількісний ступінь такого зв'язку (табл. 8.1).

¹ Якісна характеристика груп використовується при розрахунках і дослідженнях Індексу GCI [8].

Таблиця 8.1 – Аналітичне групування країн за рейтингом за шкалою GCI та ВВП у розрахунку на одну особу (2018 р.)

Група за рейтингом шкали GCI	Інтервал шкали	Середнє значення рейтингу (x_i)	Середнє значення ВВП у розрахунку на одну особу, дол. США (y_i)	Ступінь зв'язку $b_i = \frac{y_i - y_{i-1}}{x_i - x_{i-1}}$, дол. США
Країни-новачки	25-34	29,5	3700,0	-
Країни, що наздоганяють	35-55	45,0	16300,0	812,9
Країни-лідери	56-85	70,5	54100,0	1482,4
У середньому	-	-	-	1229,3

Джерело: розроблено на основі даних про розподіл країн за співвідношенням рейтингу за шкалою GCI та ВВП [8, с. 16-18].

Показники ступеня зв'язку (b_i) характеризують обсяги приросту ВВП на одиницю зміни рейтингу та свідчать, що чим вищим є рівень рейтингу, тим більша ефективність віддачі від цифровізації. Так, при переході країни до другої групи, тобто за умови зростання індексу від 25-34 до 35-55 рейтингових пунктів, кожна одиниця зростання індексу супроводжується приростом ВВП у розрахунку на одну особу в середньому на 813 дол. США. У той же час вже при переході країни до третьої групи лідерів, тобто при зростанні рейтингу шкали за індексом цифровізації до 56-85 пунктів, приріст ВВП складає вже 1482,4 дол. США. У середньому за всіма країнами цей показник складає 1229,3 дол., тобто кожна одиниця зростання рейтингу супроводжується збільшенням ВВП у розрахунку на одну особу на 1229,3 дол. США. Визначені оцінки підтверджують наявність прямої прискореної залежності між рівнем цифровізації економіки та макроекономічними показниками економічного зростання.

За розподілом країн зберігається пряма залежність, і співставні відповідні показники за 2019 р. свідчать, що зростання рейтингу країн за індексом GCI супроводжується збільшенням номінального ВВП у розрахунку на одну особу (рис. 8.1).

GLOBAL CONNECTIVITY INDEX (GCI)*, 2019

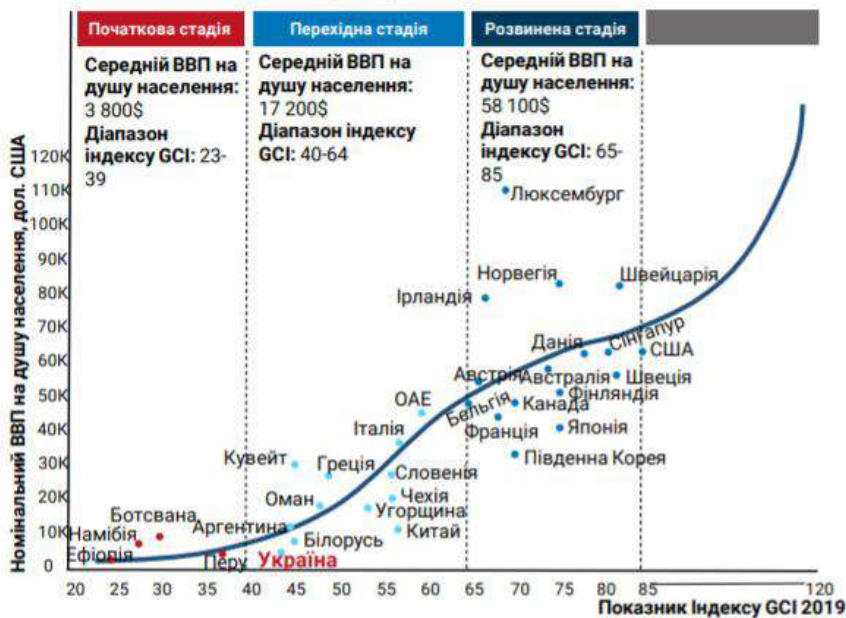


Рисунок 8.1 – Взаємозв’язок розвитку цифрової економіки та зростання ВВП [13, с. 6]

8.2 Визначення впливу цифровізації на економічний розвиток на національному рівні: методика оцінювання та апробація

На рівні окремих країн методологічні та методичні підходи до оцінювання впливу цифровізації на економічне зростання мають ґрунтуватися на сполученні статистичних методів, методів економіко-статистичного та економіко-математичного моделювання, а також експертних оцінок, але обов’язково з урахуванням наявної об’єктивної інформації. Особливості таких методик пов’язані також із тим, що об’єктами спостереження мають виступати часові періоди, за які така інформація буде співставною.

У загальному вигляді послідовність розроблення методики оцінювання впливу цифрової економіки на забезпечення економічного зростання включає декілька етапів (рис. 8.2).



Рисунок 8.2 – Блок-схема розроблення методики оцінювання впливу цифрової економіки на економічне зростання та розвиток

Перший етап включає визначення змісту базових понять, їх складових та обґрунтування можливостей вимірювання в межах національної системи статистичного обліку.

У роботах [3; 7] висвітлено різницю між поняттями «цифрова економіка», «цифровізація економіки» та «цифровий сектор», які використовуються в узагальненому вигляді як рівні цифрової економіки. Перший рівень, або цифровий сектор, включає інформаційні послуги, телекомунікації, програмне забезпечення та ІТ-консалтинг, виробництво комплектуючих тощо. Другий рівень – цифровізація економіки додатково включає цифрові послуги та платформну економіку.

Третій рівень, який характеризується вже як цифрова економіка, містить усі аспекти цифрової трансформації, зокрема мережевий бізнес, електронну торгівлю, алгоритмічну економіку,

економіку спільного споживання, економіку спільного заробітку, Індустрію 4.0 та прецизійну агротехніку. Досить складно для кожної окремої країни визначити, на якому рівні вона перебуває, оскільки одночасно можуть бути реалізовані окремі процеси цифровізації, притаманні кожному з наведених рівнів. Визначити, якого рівня цифровізації досягла конкретна країна, можливо досить умовно, тому більшість фахівців і дослідників використовують дещо розмиті якісні визначення: наприклад, низький, помірний чи високий рівень або, як зазначено вище, країни-новачки, наздоганяючі та країни-лідери. Саме останній підхід використовується при групуванні країн за інтегральними індексами цифровізації (див. табл. 8.1).

Сьогодні багато дослідників при визначенні цифровізації економіки ототожнюють її з поняттям «інформатизація», зокрема з інформатизацією суспільства. Інформатизація – це значно вужчий процес, він є однією з важливих складових безпосередньо цифровізації. Але якщо розглядати ці два процеси за сферами їх розповсюдження, то при інформатизації йдеться про все суспільство, а цифровізація розповсюджується здебільшого на економіку як складову суспільства загалом. Співвідношення сфер розповсюдження цифровізації економіки, інформатизації суспільства та економіки наведено на рис. 8.3.



Рисунок 8.3 – Співвідношення сфер розповсюдження інформатизації суспільства, економіки та цифровізації економіки

Отже, за рівнями розвитку інформатизація є складовою цифрового сектору та складає перший рівень розвитку цифровізації

економіки, тобто початковий її етап, а за сферами розповсюдження – одночасно складовою і цифрової економіки, і інформатизації суспільства.

За своїм змістом та функціональним призначенням інформатизація загалом розглядається як приріст використання інформаційно-комунікативних технологій (ІКТ) для збільшення ефективності управління, задоволення інформаційних потреб людини, організацій, держави та суспільства внаслідок скорочення часу передачі інформації в механізмі управління, забезпечення доступності до значних масивів інформації.

Інформатизація забезпечує за допомогою сучасних ІКТ радикальне підвищення ефективності практично всіх соціальних систем і процесів, вона розглядається як якісно новий процес, який визначається соціальними потребами суспільства.

ІКТ у сучасному інформаційному суспільстві є не лише одним із важливих базових засобів організації виробництва, соціальної взаємодії, але і каталізатором соціально-економічного розвитку. У такому контексті інформаційно-комунікативні технології розглядаються як сукупність методів, виробничих процесів і програмно-технічних засобів для пошуку, збору, зберігання, обробки, передачі та надання даних. Визначені технології притаманні всім галузям і видам економічної діяльності, які відповідають за виробництво благ та послуг, що беруть безпосередню участь в обробці інформації, здійснюють комунікацію за допомогою електронних засобів і визначають цифровий сектор або перший рівень формування цифровізованої економіки.

Цифровий сектор включає виробництво і торгівлю ІКТ, ІКТ-послуги, телекомунікацію, комп'ютерне програмування, консультативні послуги, обробку даних і ремонт. Саме їх ідентифікацію та вибір показників вимірювання охоплює другий етап методики.

Виходячи з об'єктивних можливостей Державної служби статистики України до цифрового сектору належать такі види діяльності або галузі економіки, науково-технічних знань, соціального життя, які безпосередньо забезпечують виробничі процеси й умови життєдіяльності суспільства [2, с. 19-20], а саме:

виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (C_{26});

виробництво електроустаткування (C_{27});

інформація і телекомунікація ($I_{61}+I_{62}+I_{63}$).

Як основні показники обрано валову додану вартість (ВДВ) за витратами виробництва суб'єктів господарювання за наведеними ВЕД цифрового сектору у 2012-2020 рр.¹, а для вимірювання економічного зростання – обсяги ВВП за цей період.

Визначення впливу цифровізації на забезпечення економічного зростання на першому етапі базується на розрахунках коефіцієнтів еластичності як статистичної міри взаємозв'язку. Для оцінювання зміни темпів приросту ВВП залежно від зміни ВДВ цифрового сектору емпіричні коефіцієнти еластичності розраховано на основі таких вихідних передумов:

без урахування запізнення за часом впливу цифровізації на зміну показників економічного зростання;

віддача від цифровізації буде мати місце через рік, тобто з лагом запізнення впливу в один рік.

За цих умов коефіцієнти еластичності визначаються за такими співвідношеннями:

без урахування лагу запізнення впливу, зокрема:
щорічний

$$K_{ел.ВВП/ВДВ} = T_{пр.ВВП}^t : T_{пр.ВДВ}^t,$$

середньорічний

$$K_{ел.ВВП/ВДВ} = \bar{T}_{пр.ВВП} : \bar{T}_{пр.ВДВ}. \quad (8.1)$$

З урахуванням лагу запізнення:

щорічний

$$K_{ел.ВВП/ВДВ} = T_{пр.ВВП}^t : T_{пр.ВДВ}^{t-1},$$

середньорічний

$$K_{ел.ВВП/ВДВ} = \bar{T}_{пр.ВВП} : \bar{T}_{пр.ВДВ}, \quad (8.2)$$

де $T_{пр.ВВП}^t$ – темпи приросту ВВП за t -й період часу;

$T_{пр.ВДВ}^t : T_{пр.ВДВ}^{t-1}$, – темпи приросту ВДВ цифрового сектору за t -й та $(t-1)$ періоди відповідно;

$\bar{T}_{пр.ВВП} ; \bar{T}_{пр.ВДВ}$ – середньорічні темпи приросту ВВП та ВДВ цифрового сектору.

¹ У зв'язку з відсутністю дефлятора за окремими ВЕД усі показники наведено у фактичних цінах.

Розрахунки підтверджують гіпотезу про необхідність урахування лагу запізнення впливу цифровізації на економічне зростання: середньорічний коефіцієнт еластичності з урахуванням лагу складає 0,827, що на 0,153 к.п. вище, ніж без урахування терміну запізнення. Отже, в середньому за 2013-2020 рр. кожен відсоток щорічного приросту обсягів ВДВ ЦС супроводжується зростанням ВВП на 0,827% в наступному році. Визначені значення коефіцієнтів еластичності вказують на наявність прямого зв'язку між показниками економічного зростання й обсягами виробництва товарів і послуг цифрового сектору економіки. Однак сила такого зв'язку є досить нерівномірною за окремі періоди (табл. 8.2, рис. 8.4).

Таблиця 8.2 – Зміна ВВП, ВДВ за видами діяльності цифрового сектору та коефіцієнтів еластичності у 2012-2020 рр.

Рік	ВВП у фактичних цінах		ВДВ за ВЕД ЦС у фактичних цінах		Коефіцієнти еластичності зміни ВВП від зміни ВДВ ЦС ($K_{ел.ВВП./ВДВ}$)	
	млрд грн	% до поперед- нього року	млрд грн	% до поперед- нього року	за відпо- відністю часового періоду	з лагом запізнен- ня в один рік
2012	1404,67	108,04	43,2	112,5	0,643	-
2013	1465,2	104,3	50,73	117,4	0,25	0,344
2014	1586,92	108,3	55,24	108,9	0,93	0,48
2015	1988,5	125,3	60,24	109,1	2,78	2,8
2016	2385,4	120,0	82,96	137,7	0,53	2,2
2017	2983,9	125,1	106,7	128,6	0,88	0,67
2018	3560,6	119,4	129,7	121,6	0,9	0,68
2019	3978,4	111,7	151,1	116,5	0,71	0,54
2020	4194,1	105,4	208,43	137,9	0,142	0,33
У середньому за 2012-2020 рр.	-	114,65	-	121,74	0,674	-
У середньому за 2013-2020 рр. з урахуванням лагу запізнення	-	116,2	-	119,6	-	0,827

Джерело: розраховано авторами.

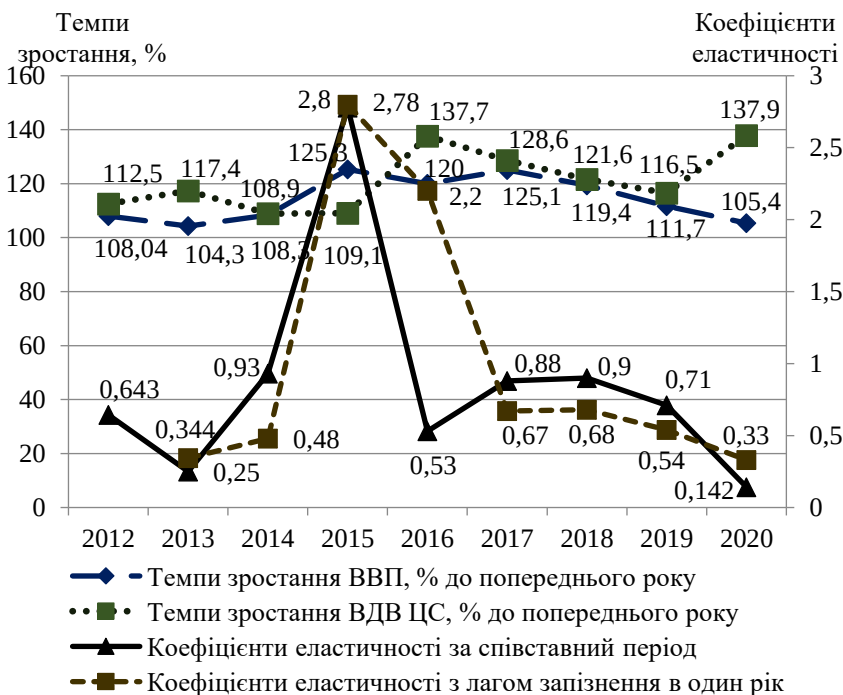


Рисунок 8.4 – Динаміка зміни ВВП, ВДВ ЦС і коефіцієнтів еластичності за 2012-2020 рр.

Якщо до 2016 р. еластичність приросту ВВП суттєво зростала, то вже протягом 2017-2020 рр. склалася зворотна тенденція. За ці три роки коефіцієнт еластичності зменшився вдвічі. Так, досить високий рівень еластичності (ультраеластичність) мав місце у 2015 р., що обумовлено в основному невідповідністю за часом зміни цін, оскільки через об'єктивні причини показники обсягів виробництва наведено у фактичних цінах. Суттєве зниження коефіцієнта еластичності у 2020 р. здебільшого пов'язане зі зниженням темпів економічного зростання, що обумовлено наслідками локдауну у 2020 р. через пандемію COVID-19. Незважаючи на певну нерівномірність коливання коефіцієнтів еластичності, їх зміна відповідає закономірностям зміни показників економічного

зростання та ВДВ ЦС, що підтверджує гіпотезу про наявність та об'єктивність прямого зв'язку між ними.

Другий підхід до визначення впливу цифровізації на забезпечення економічного зростання базується на розробленні економічних моделей, зокрема регресійних моделей зв'язку. За двома варіантами вихідних гіпотез щодо впливу цифровізації на економічний розвиток розраховано дві степеневі регресійні моделі, параметри яких вимірюють зв'язок між обсягами ВВП та обсягами виробництва товарів і послуг цифрового сектору.

Ідентифіковані степеневі моделі, які відповідають критеріям статистичної достовірності та точності, є такими:

$$\text{без урахування лагу запізнення} \quad \bar{y}_x = 65,2 \cdot x^{0,81}; \quad (8.3)$$

$$\eta_{y/x}^2 = 0,95; F_p = 65,4;$$

$$F_{0,05} \left\{ \begin{matrix} V_1 = 1 \\ V_2 = 6 \end{matrix} \right\} = 5,99; F_p > F_\alpha;$$

з урахуванням лагу

$$\bar{y}_x = 61,3 \cdot x^{0,86}; \quad (8.4)$$

$$\eta_{y/x}^2 = 0,91; F_p = 42,8;$$

$$F_{0,05} \left\{ \begin{matrix} V_1 = 1 \\ V_2 = 5 \end{matrix} \right\} = 6,61; F_p > F_\alpha,$$

де y – фактичні обсяги ВВП за визначені терміни дослідження;

y_x – теоретичні (розрахункові) значення ВВП;

x – обсяги ВДВ цифрового сектору.

Параметр при факторній ознаці у степеневих моделях, тобто a_1 , є теоретичним коефіцієнтом еластичності. Своїми значеннями вони повністю відповідають усередненим емпіричним показникам і підтверджують наявність прямої залежності поміж зростанням ВДВ ЦС і ВВП. Так, за рівнянням (8.4) $a_1=0,86^1$, тобто кожен відсоток зростання ВДВ ЦС у поточному році обумовлює зростання ВВП на 0,86% в наступному.

¹ Незначна розбіжність між усередненим коефіцієнтом еластичності й теоретичним (0,827 та 0,86) перебуває в межах допустимої відносної статистичної похибки та дорівнює 4,0%.

Отже, з використанням двох методичних підходів підтверджено гіпотезу про прямий зв'язок між розвитком цифрового сектору та макроекономічним розвитком, який склався в Україні за 2012-2020 рр. Цифровізація дійсно є суттєвим чинником економічного зростання та розвитку національної економіки.

Цифровізація виступає рушійною силою економічного зростання при вищому рівні ефективності використання ресурсів виробництва, зокрема витрат живої праці (табл. 8.3). Так, середньорічні темпи зростання продуктивності праці у цифровому секторі складають 130,2%, а в цілому по економіці – 119,5%. Коефіцієнт випередження темпів приросту продуктивності праці по ЦС над аналогічним показником по всій економіці зростає щорічно. Якщо станом на 2013 р. рівень продуктивності праці в ЦС був вище аналогічного показника по економіці в 1,5 раза, то вже в 2020 р. він збільшився до 2,8.

Унаслідок більш високої продуктивності праці та ефективності використання витрат живої праці в цифровому секторі частка обсягів виробництва товарів і послуг за цим сектором у структурі ВВП є значно вищою, ніж аналогічний показник щодо зайнятого контингенту працівників.

Починаючи з 2016 р. розрив між ними щорічно збільшується. Суттєве зростання частки обсягів цифрового сектору в структурі ВВП обумовлене виключно випереджаючими темпами продуктивності праці в ЦС, що підтверджується наведеними функціональними моделями та співвідношеннями між ними. Якщо визначити обсяги виробництва (G) через продуктивність праці (w) та кількість зайнятого населення (S), то структуру відповідних показників і динаміку їх зміни можна представити у вигляді факторних моделей взаємозв'язку:

$$\begin{aligned} Q_{ВВП} &= W_{ВВП} \cdot S_{зайн.}^{ВВП}, \\ Q_{ВДВ} &= W_{ВДВ} \cdot S_{зайн.}^{ВДВ}, \\ d_{ВДВ/ВВП}^Q &= \frac{Q_{ВДВ}}{Q_{ВВП}} = \frac{W_{ВДВ}}{W_{ВВП}} \cdot \frac{S_{зайн.}^{ВДВ}}{S_{зайн.}^{ВВП}} = k_w \cdot d_{зайн.} \end{aligned} \quad (8.5)$$

Зміна структури обсягів виробництва як двофакторна мультиплікативна індексна модель буде такою:

$$I_{d^Q} = I_{k_w} \cdot I_{d_{зайн.}},$$

або:

Таблиця 8.3 – Співвідношення продуктивності праці за ВЕД цифрового сектору та по економіці України загалом у 2013-2020 рр.

Рік	Продуктивність праці				Питома вага цифрового сектору, %		Коефіцієнти співвідношення продуктивності праці $k_w = \frac{W_{ВДВ}}{W_{ВВП}}$
	ВВП (у фактичних цінах) у розрахунку на одного зайнятого		ВДВ ЦС (у фактичних цінах) у розрахунку на одного зайнятого		за обсягами виробництва ВВП ($d_{ВДВ/ВВП}$)	за кількістю зайнятих ($d_{зайн.ВДВ/ВВП}$)	
	тис. грн	% до попереднього року	тис. грн	% до попереднього року			
2013	75,9	-	115,7	-	3,45	2,26	1,524
2014	87,8	115,7	140,8	121,7	3,48	2,17	1,604
2015	120,9	137,7	185,6	131,8	3,03	1,97	1,535
2016	146,6	121,3	268,0	144,4	3,48	1,9	1,828
2017	184,7	126,0	350,2	130,7	3,58	1,88	1,896
2018	217,6	117,8	429,5	122,6	3,64	1,85	1,974
2019	240	110,3	501,0	116,6	3,8	1,82	2,087
2020	263,5	109,8	734,7	146,7	4,97	1,78	2,788
У середньому за 2013-2020 рр.	-	119,5	-	130,2	-	-	-

Джерело: розраховано авторами.

$$\frac{d_{ВДВ/ВВП}^{2020}}{d_{ВДВ/ВВП}^{2013}} = \frac{k_w^{2020}}{k_w^{2013}} \cdot \frac{d_{зайн.}^{2020}}{d_{зайн.}^{2013}}. \quad (8.6)$$

На основі відповідних показників ідентифікована індексна модель трансформується у таку:

$$\frac{4,97}{3,45} = \frac{2,788}{1,524} \cdot \frac{1,78}{2,26}$$

або

$$1,44 = 1,83 \cdot 0,788. \quad (8.7)$$

Отже, основним чинником збільшення питомої ваги виробництва товарів і послуг у ЦС у загальних обсягах ВВП за 2013-2020 рр. є суттєве зростання перевищення продуктивності праці за видами діяльності цифрового сектору ($k_w^{2013}=1,524$; $k_w^{2019}=2,78$). За умови збереження частки зайнятості, тобто при елімініванні впливу чинника зайнятості, яка склалася станом на 2013 р., за рахунок вищого рівня продуктивності праці зростання питомої ваги цифрового сектору за обсягами виробництва за останні 8 років мало скласти 83,0%, але внаслідок падіння частки зайнятих (на 21,2%) при спільному впливі чинників перевищення продуктивності праці забезпечує в цілому лише на 44,0% зростання частки ЦС за обсягами виробництва, що майже вдвічі менше за можливе.

8.3 Перспективи розвитку цифрової економіки та її вплив на забезпечення економічного зростання

Вплив цифровізації визначається доданою вартістю, а діджиталізація створює нові можливості для кожної галузі економіки або сфери життя на макrorівні або конкретного продукту чи послуги на мікрорівні. На макrorівні додана вартість складає відповідну частину зростання ВВП (відсоток від загального ВВП). Саме ця кумулятивна частка є цифровою економікою як частина традиційної – аналогової економіки.

У концептуальних, стратегічних, програмних і проєктних (експертних) документах містяться напрями розвитку процесів цифровізації економіки та суспільства. Це «Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України» [13], Національна економічна стратегія до 2030 року [15], де цифрова економіка визначена як один з основних векторів розвитку економіки України

протягом наступних десяти років. У документі представлено аудит розвитку цифрової економіки, визначено стратегічну мету та цілі розвитку, ідентифіковано основні стратегічні напрями, які включають:

- розвиток цифрової інфраструктури;
- розвиток цифрових навичок;
- розвиток сектору інформаційно-комунікаційних технологій;
- цифровізацію сфер життя та секторів економіки [15].

На думку експертів (Цифрова адженда України) [16], частка цифрової економіки у ВВП країни зросте з 3% у 2021 р. до 65% у 2030 р. (табл. 8.4).

Таблиця 8.4 – Цифровізація економіки України

Показник	2021Е	2022Е	2025Е	2027Е	2030Е
Внутрішній ринок (споживання ІКТ), млрд дол. США	2,0	2,5	6,0	10,0	16,0
Частка цифрової економіки у ВВП, % (за цільовим сценарієм)	3,0	5	15,0	28,0	65,0
Вплив на ВВП, % зростання	0,5	1	4,5	7,5	14,0

Джерело: Оцінки та розрахунки експертів ініціативи «Цифрова адженда України» на підставі даних World Economic information technology Report (DEF); «Цифрова адженда України», ГС «Хай-Тек» Офіс Україна, ГС Digital Transformation Institute.

Згідно з оцінками, наведеними в національній стратегії [14; 15], цифровізація стане основним інструментом для досягнення стратегічних цілей України, при цьому щорічний приріст ВВП унаслідок цифровізації економіки складатиме не менше 4%. Інфляція в рамках політики інфляційного таргетування за оцінками НБУ [17] збережеться на рівні 5% (табл. 8.5).

Визначені міри зв'язку між зростанням ВВП та обсягами цифрового сектору з урахуванням прогностного рівня інфляції дозволяють оцінити, якими мають бути темпи розвитку цифрового сектору для досягнення цільових орієнтирів розвитку національної економіки за різними варіантами оцінки.

За вихідну гіпотезу мірою зв'язку між зростанням ВВП та ВДВ ЦС обрано три коефіцієнти еластичності, що забезпечують варіантність прогностичних оцінок:

перший варіант – емпіричний усереднений коефіцієнт

$$K_{ел.ВВП/ВДВ\ ЦС} = 0,67;$$

Таблиця 8.5 – Прогнозні оцінки обсягів ВДВ ЦС для досягнення цільових орієнтирів економічного зростання (у співставних із 2020 р. цінах)

Варіант	На 2025 р.				На 2030 р.			
	ВВП за рахунок ЦЕ		ВДВ ЦС		ВВП за рахунок ЦЕ		ВДВ ЦС	
	млрд грн	% до 2020 р.	млрд грн	% до 2020 р.	млрд грн	% до 2020 р.	млрд грн	% до 2020 р.
Перший $K_{ел.ВВП/ВДВ\ ЦС} = 0,67$	5102,8	121,7	283,8	136,2	6208,3	148,0	377,3	181,0
Другий $K_{ел.ВВП/ВДВ\ ЦС} = 0,827$	5102,8	121,7	263,1	126,2	6208,3	148,0	330,2	158,4
Третій $K_{ел.ВВП/ВДВ_{цс}}^{2018-2020} = 0,45$	5102,8	121,7	308,9	148,2	6208,3	148,0	430,8	206,7

другий варіант – коефіцієнт еластичності з урахуванням лагу запізнення $K_{ел.ВВП/ВДВ\ ЦС} = a_1 = 0,827$;

третій варіант – усереднений за три роки (2018-2020 рр.) коефіцієнт еластичності $K_{ел.ВВП/ВДВ_{цс}}^{2018-2020} = 0,45$.

Як цільові орієнтири розвитку національної економіки обрано показники, наведені в Національній економічній стратегії на період до 2030 р. [14] і Концепції «Цифрова економіка та інформаційно-комп'ютерні технології» [13]. Щорічний приріст ВВП унаслідок цифровізації економіки складатиме не менше 4%. Інфляція в рамках політики інфляційного таргетування збережеться на рівні 5,0%, темпи зміни реального ВВП за прогнозними оцінками НБУ на початку 2025 р. дорівнюватимуть у середньому 4% щорічно [16].

За наведеними в табл. 8.5 розрахунками для забезпечення зростання ВВП за рахунок цифровізації економіки на 4% щорічно при коефіцієнті еластичності 0,67 ВДВ цифрового сектору у 2025 р. має зрости на 36,2%, а в 2030 р. цей приріст становитиме 81%. У той же час, якщо збережеться досить низький рівень еластичності, який склався за останні три роки, для досягнення визначених цільових орієнтирів обсяги виробництва цифрового сектору повинні будуть зрости більш ніж удвічі. І це за умов, що показники наведені у співставних із 2020 р. цінах.

З урахуванням прогнозної оцінки зміни інфляції (умовно зміну цін ВДВ ЦС і дефлятор ВВП прийнято на рівні інфляції)

обсяги ВВП ЦС у поточних цінах на 2025 р. мають досягти за першим варіантом 362,2 млрд грн, тобто зрости майже на 74,1%, а на 2030 р. – 614,6 млрд грн. Зростання складе вже 194,9%. Аналогічно можна визначити необхідні обсяги ВДВ ЦС за іншими варіантами коефіцієнтів еластичності.

Наведені розрахунки дозволяють визначити прогностичні оцінки необхідних обсягів ВДВ цифрового сектору для досягнення цільових орієнтирів зміни основних показників економічного зростання.

Якщо $K_{ел.ВВП/ВДВ\ ЦС} = 0,67$, то щорічні темпи приросту ВДВ ЦС за 2021-2030 рр. у фактичних цінах мають становити 11,2%.

Якщо еластичність зростання ВВП по ВДВ ЦС залишиться такою, як в останні три роки, то для забезпечення економічного зростання на рівні запланованих у стратегіях щорічних 4% приросту ВВП обсяги ВДВ ЦС на 2025 р. мають уже досягати 394,2 млрд грн, а на 2030 р. – 701,7 млрд грн при щорічних темпах приросту на рівні 12,9-13,0%.

На прикладі наведених розрахунків за розробленою методикою визначення впливу цифровізації на забезпечення економічного зростання слід визначити або скоригувати необхідні обсяги виробництва товарів і послуг цифрового сектору, обґрунтувати економічні, організаційні та інституційні механізми їх досягнення, розробити та деталізувати конкретні програми розвитку та запровадження процесів цифровізації економіки.

Вплив цифровізації на економіку загалом пов'язаний передусім із забезпеченням зростання продуктивності праці в Україні, що дозволить досягти мінімум 4% додаткового зростання ВВП на рік. Цифровізація пронизуватиме всі сектори економіки та створюватиме нові сегменти і навіть галузі, а головне – дозволить підприємствам, промисловості та бізнесу ефективно і швидко зростати.

Сьогодні цифрова трансформація реального сектору економіки перебуває на досить низькому рівні. В Україні інвестиції в науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи в чотири рази менше, ніж у сусідніх країнах ЄС, продуктивність праці в Україні у три рази нижче, ніж у Польщі та Угорщині, а розвиток Індустрії 4.0 не входить до пріоритетів української економіки. Існуюча інфраструктура не створює сприятливих умов для розвитку цифрової економіки, практично не розкрито потенціал галузей

економіки на базі цифрових трансформацій, відсутні стимули щодо цифровізації та модернізації економіки.

Незважаючи на наведені основні чинники та перешкоди стримування цифрової трансформації економіки, за наведеними розрахунками цифровізація має стати основним драйвером економічного розвитку в країні.

Досягнення стратегічних цілей дозволить забезпечити цифровізацію економіки та інших сфер життя, сприятиме пришвидшенню економічного зростання в результаті збільшення продуктивності праці та підвищення компетенцій громадян; посилення доступу до ринку праці та електронної комерції; цифрової гармонізації з іншими країнами та включення у глобальні виробничі ланцюги.

Література до розділу 8

1. Цифрова модернізація економіки як можливість проривного розвитку: монографія / В.І. Ляшенко, О.С. Вишневський. Київ: Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2018. 252 с.

2. Цифровізація економіки України: трансформаційний потенціал: монографія / В.П. Вишневський, О.М. Гаркушенко, С.І. Князєв, Д.В. Липницький, В.Д. Чекіна; за ред. В.П. Вишневського та С.І. Князєва; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ: Академперіодика, 2020. 188 с.

3. Bukht R., Heeks R. Defining, Conceptualising and Measuring the Digital Economy. *International Organisations Research Journal*. 2018. Vol. 13. No 2. P. 143-172.

4. Гулый И. М. Оценка влияния цифровых технологий на рост добавленной стоимости деятельности транспортных организаций. *Бюллетень результатов научных исследований*. 2019. Вып. 3. С. 89-101.

5. Аптекман А., Калабин В., Клинцов В. и др. Цифровая Россия: новая реальность (результаты исследований компаний «McKinsey&Company»). URL: <http://www.mckinsey.com>

6. Коляденко С.В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні та світі. *Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2016. № 6. С. 105-110.

7. Хандій О.О., Шамілева Л.Л. Вплив цифрових трансформацій на економіку та сферу праці: соціально-економічні ризики

та наслідки. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 181-187.

8. Глобальный индекс сетевого взаимодействия Huawei-2018 (GCI). 2018. С. 16-20. URL: www.huawei.com/minisite/russie/gci2018rus/materials/gci2018.pdf

9. Обзор группы Всемирного банка. URL: www.documents1.worldbank.org/curated/en/413921522436739705/pdf/EAEU-Overview-Full-RUS-Final.pdf/

10. Ковтонюк К.В. Цифровізація світової економіки як фактор економічного зростання. *Науковий вісник Херсонського університету. Серія Економічні науки*. 2017. Вип. 27. Ч. 1. С. 29-33.

11. Головенчик Г.Г. Цифровизация Белорусской экономики в современных условиях цифровизации. Минск: Изд. Центр БГУ, 2019. 257 с.

12. Диденко Н.И., Скрипнюк Д.Ф., Кобылинский В.В. Оценка развития цифровой экономики на примере Европейского Союза. *МИР (Модернизация. Инновация. Развитие)*. 2020. Т. 11. № 2. С. 196-215. URL: www.doi.org/10.18184/2079-4665.2020.11.2.196-215

13. «Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 рр. та затвердження плану заходів щодо її реалізації»: Розпорядження КМУ від 17.01.2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text>

14. Цифрова економіка та інформаційно-комп'ютерні технології. 2021. URL: www.kmu.gov.ua

15. «Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року»: постанова КМУ від 03.03.2021 р. № 179. URL: www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179

16. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою. «Цифрова адженда України». Оцінки Ukrainian Institute for the Future. URL: <https://kray.biz.ua/editor3/8843/>

17. Стратегія національного банку України до 2025 року. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/strategiya-natsionalniy-bank-do-2025-roku-fokus-na-aktivizatsiyu-ekonomichnogo-zrostannya-ta-tsifrovizatsiyu>

РОЗДІЛ 9. АКТИВІЗАЦІЯ ПОТЕНЦІАЛУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ТА ПАНДЕМІЇ COVID-19

9.1 Оцінювання стану, проблем, стимулів і перешкод у діяльності інститутів громадянського суспільства в новітніх умовах

Розвиток громадянського суспільства є ознакою укріплення демократичних цінностей у суспільстві, умовою євроінтеграційних процесів, запорукою посилення довіри, доказом реальної участі громадян в управлінні державою тощо. Цей процес залежить від характеру взаємодії між соціальними суб'єктами – державою, бізнесом, владою, громадянським суспільством, від готовності й налаштованості кожного із суб'єктів будувати платформу соціального діалогу для конструктивного вирішення нагальних проблем, що постали перед країною. Саме тому значущість соціальних ресурсів конструктивної взаємодії та громадської залученості населення зростає з кожним днем, стає необхідною умовою сталого і безпечного розвитку та набуває особливої актуальності у кризових умовах, у тому числі спричинених впливом пандемії COVID-19.

Отже, важливу роль у забезпеченні сталого і безпечного розвитку може відіграти громадянське суспільство як активна складова суспільної системи загалом. Протягом останніх років українське громадянське суспільство неодноразово демонструвало значний потенціал здатності громадян до згуртованості, спільних соціальних дій, самоорганізації, виступаючи значним соціальним ресурсом, який може бути спрямований на вирішення соціальних, економічних, політичних проблем у конструктивному руслі. В умовах «коронакризи» це стає особливо актуальним, коли всі виклики щодо забезпечення сталого й безпечного розвитку, які постали перед українським суспільством, необхідно долати в умовах значного обмеження всіх видів ресурсів.

За даними офіційної статистики протягом 2017-2020 рр. кількість організацій (інститутів) громадянського суспільства помітно зросла. Зокрема, відбулося збільшення кількості юридичних осіб за організаційно-правовими формами господарювання: громадські організації – на 22149 (з 70321 станом на 01.01.2016 р. до

92470 станом на 01.01.2021 р.), громадські спілки – на 1122 (з 753 до 1875 відповідно), благодійні організації – на 4428 (з 15384 до 19812 відповідно), релігійні організації – на 3390 (з 23261 до 26651 відповідно), творчі спілки (інші професійні організації) – на 38 (з 279 до 317 відповідно), професійні спілки та їх об'єднання – на 2392 (з 26321 до 28713 відповідно), органи самоорганізації населення – на 234 (з 1415 до 1649 відповідно) [13]. Проте, незважаючи на наявність певної позитивної динаміки щодо зростання кількості громадських організацій та об'єднань в Україні, за даними міжнародних та вітчизняних досліджень, суттєвих якісних змін щодо забезпечення реальної сталості в життєдіяльності українського громадянського суспільства не відбулося.

Так, за міжнародним Індексом сталості організацій громадянського суспільства (Civil Society Organisations Sustainability Index – CSOSI), який дозволяє оцінити міцність і загальну життєздатність сектору організацій громадянського суспільства (ОГС), Україна утримується на рівні 3,2 бала. Показник у 2020 р. не змінився порівняно з допандемійним 2019 р. В Україні створено і діє близько 160 тис. ОГС. Значну допомогу, особливо на старті, надають Агентство США з міжнародного розвитку, представництво Європейського Союзу в Україні, Посольство Швеції, програма розвитку ООН. Пандемія стала позитивним рушієм і спонукала ОГС переформатуватися і діджиталізуватися, згуртуватися [1].

Проте, незважаючи на зростання кількості ОГС і недержавних організацій в Україні, ступінь їх залученості до розв'язання гострих соціально-економічних проблем суспільства в умовах посилення ризиків і небезпек залишається невисоким.

Результати соціологічних досліджень, здійснених в Україні, дозволяють виявити стан громадської думки щодо розвитку громадянського суспільства, стимулів, мотивів, перешкод щодо залученості громадян до громадської активності тощо. Згідно із загальнонаціональним дослідженням «30 років незалежності: які здобутки і проблеми зростання бачать українці й на що сподіваються у майбутньому» [2] показники розвитку демократії та громадянського суспільства стосуються тих сфер, у яких дійсно відбулися позитивні перетворення протягом 30 років незалежності України. Пріоритетними сферами успішних перетворень визначено такі [2]:

забезпечення рівноправності чоловіків і жінок (52% опитаних);

утвердження свободи слова – 46,7%;

розбудова демократії – 45,8%;

формування української нації – 45,2%;

розвиток громадянського суспільства – 41,5%;

забезпечення прав і свобод людей – 37,2%.

Такий розподіл свідчить, що демократичність відносин для українських громадян є важливою і впливовою сферою, яка певним чином визначає якість їх життя, а відповідні перетворення в країні оцінюються достатньо позитивно.

У всеукраїнському соціологічному дослідженні «Громадянське суспільство в Україні: погляд громадян» [5] виявлено тенденцію повернення громадянської активності після її спалаху в 2014-2016 рр. до рівня, який передував Революції гідності (з 2017 р. до сьогодні). Так, лише 7,5% громадян відповіли, що залучені до активної громадської діяльності – фактично стільки ж, скільки було у 2013 р. (8%), також не збільшився і показник членства у громадських організаціях та об'єднаннях: у 2019 р. не належали до жодної з організацій, об'єднань чи партій 90% громадян, у 2013 р. – 85,5%. Така суперечлива ситуація вказує на те, що громадянська активність пробуджується лише в період гострих суспільно-політичних змін, подій і небезпечних обставин та поступово згасає за умов стабілізації ситуації, фактично не створюючи потужного ресурсу для саморозвитку.

Результати міжнародного дослідження «Барометр ОГС – оцінка середовища громадянського суспільства в країнах Східного партнерства» [12], виконаного Українським незалежним центром політичних досліджень, свідчать, що громадяни країни певною мірою позитивно оцінюють середовище для життєдіяльності українського громадянського суспільства і ті зміни, які відбулися у сферах свободи об'єднань та державної підтримки. Однак, за оцінками опитаних у таких сферах, як рівне ставлення, доступ до фінансування, державний захист, співпраця між урядом та ОГС, помітних якісних змін не відбулося. Зниження показників зафіксовано за такими сферами, як свобода мирних зібрань, реалізація права на участь у прийнятті рішень, свобода вираження, реалізація права на приватність. Основна причина погіршення ситуації щодо

демократизації суспільства за цими параметрами – негативний вплив пандемії COVID-19 через введення об’єктивно необхідних карантинних обмежень.

У Барометрі ОГС «Оцінка середовища громадянського суспільства в країнах Східного партнерства» [12] визначено основні позитивні та негативні зміни і тенденції щодо умов діяльності українських ОГС, у тому числі в умовах «коронакризи». Зазначається, що відбулося лише точкове поліпшення законодавства, а саме: коригування положень постанови «Про регламент КМУ» у частині деталізації процедури консультацій із зацікавленими особами; позитивні практики органів місцевого самоврядування, зокрема схвалення статутів й інструментів громадської участі; боротьба з наслідками «коронакризи», що тимчасово змінила на краще деякі положення з оподаткування.

Також Барометр ОГС виявив негативні тенденції у правовому забезпеченні діяльності ОГС у зв’язку з певним обмеженням їх діяльності й можливостей через пандемію, а також іншими причинами, зокрема блокуванням або ускладненням роботи ОГС, які беруть участь у консультаціях під час розроблення владних рішень, порушення права на мирні зібрання, обмеження свободи слова (недопуск журналістів на засідання колегіальних органів влади), плинність кадрів у вищих ешелонах влади (що перешкоджає вибудовуванню сталих зв’язків), обмеження доступу до фінансування. Крім того, чинні податкові стимули в разі надання благодійної допомоги для фізичних та юридичних осіб є недостатніми, процедура доступу до них істотно перешкоджає їх використанню; чинне законодавство України хоча і не стримує розвиток волонтерства, проте не заохочує таку діяльність. Такими є основні маркери правового забезпечення діяльності українських ОГС в умовах «коронакризи».

За даними опитування населення України основними видами діяльності, які в першу чергу повинні здійснювати громадські організації, є такі [5]:

захист вразливих соціальних груп (людей з інвалідністю, багатодітних сімей тощо) – 52% респондентів;

контроль за діяльністю влади (38%, у 2018 р. цей вид діяльності відносили до пріоритетних значно більше респондентів – 55%);

надання людям юридичної та іншої допомоги у відстоюванні своїх прав (38%, торік – 45%);

допомога військовим та волонтерам у збройному конфлікті на Донбасі (27%);

об'єднання людей зі спільними інтересами (26%). Заслугує на увагу дослідження громадської думки щодо змін в обізнаності українського населення про громадські організації та їхню діяльність. Відповідні оцінки були надані самими громадськими активістами. Так, стосовно обізнаності щодо громадських активностей семеро з десяти українців (70,8%) знають про можливість участі у мирних зібраннях із конкретних питань. Переважній більшості українців (70,0%) також відомо про можливість повідомити місцевим органам влади про інфраструктурні проблеми особисто або телефоном, у той час як про створення та участь у роботі будинкових, вуличних чи квартальних комітетів знають 66,4% опитаних. Громадяни менш за все обізнані про ті форми громадської активності, що потребують певного досвіду та експертних знань, наприклад, участі в офіційному дорадчому органі при місцевих або державних органах влади (41,2%) або коментуванні законопроектів на державному та місцевому рівнях (41,2%) [9].

Як свідчать результати дослідження, кожен третій українець регулярно або нечасто бере участь у зборах своєї громади (32% опитаних). Значно менша частка громадян зазначають, що беруть участь у діяльності громадських організацій (19%). Форми громадської залученості тих респондентів, які беруть участь у діяльності ОГС, є такими: залученість до роботи громадських комітетів (8,4%), участь у громадських слуханнях (6,7%) та мирних зібраннях (6,2%), подання скарг стосовно інфраструктурних питань (5,7%) та ініціювання електронних петицій до міського голови, районної чи обласної ради, президента та ін. (4,7%). Причини низької громадської участі полягають у браку часу для цього (31% респондентів) та відсутності зацікавленості в такого роду діяльності (34%).

Аналіз результатів дослідження дозволив розкрити інформацію про стимули та мотиви залученості громадян України до діяльності ОГС. За пріоритетністю вмотивовують громадян країни брати активну участь у громадській діяльності [9]:

власні інтереси й інтереси родини (індивідуалізована позиція) – 35% опитаних;

результативність від власної громадянської залученості – 29%;

гостре співчуття до людей, які потребують допомоги, – 21%;

довіра до лідерів громадських ініціатив – 19%;

узгодження цілей громадських ініціатив із власними цілями та інтересами (політичні амбіції, піар, кар'єра) – 18%;

залученість близького оточення до громадських ініціатив, що сприятиме власному вибору та власній громадській активності, – 18%;

бажання розширити коло однодумців – 14%.

Виявлено доволі неоднозначну ситуацію. Цінності індивідуалізму, бажання мати від цього певну користь і реалізовувати власні інтереси стимулюють українців брати активну участь у громадській діяльності.

Індивідуалізм є однією з головних настанов етнічної ментальності українців, принципом, згідно з яким стверджується первинність і пріоритетність індивідуума, його світоглядна орієнтація, ядром якої є свобода індивіда, що реалізується в усіх сферах життя (наприклад, у політиці – у формі демократії, що є індивідуалізмом політичної свободи та права; в економіці – у вільному приватному підприємництві тощо) [6, с. 85-86]. У такому розумінні це модель взаємодії українського громадянина із суспільством, тип соціальної поведінки, форма соціальної адаптації, один із принципів організації та самоорганізації життя індивіда в суспільстві. Цим можна пояснити той факт, що досягнення власних цілей, індивідуальних та сімейних інтересів, прагнення розширити свій соціальний капітал і самоствердитися стають основними чинниками і мотивами до громадянського залучення й активності українців. Суспільна корисність не виступає пріоритетною – і в цьому криються певні загрози для становлення справжньої демократії. Результати загальнонаціонального дослідження щодо громадянського залучення дозволили розкрити внутрішні перешкоди (дестимулятори) для цього за самооцінкою населення [9]:

низька вмотивованість до громадської активності, небажання залучатися до громадської діяльності (45%);

зневіра в ефективності громадської активності (33%);

упевненість, що держава має вирішувати проблеми (18%);
недовіра до ОГС (15%);
відсутність ініціативи, до якої варто приєднатися (13%);
відсутність пропозиції на громадську залученість (11%);
визнали, що самі потребують допомоги (11%).

Аналіз результатів всеукраїнських загальнонаціональних досліджень свідчить про погіршення внутрішніх і зовнішніх параметрів громадської залученості населення до діяльності ОГС. Оцінка ефективності інститутів громадянського суспільства самими громадянами, їх ставлення, сприйняття та власна громадська позиція значною мірою визначають динаміку, можливості й перспективи розвитку громадянського суспільства, становлення і зміцнення його суб'єктності як актора, здатного впливати на суспільно-політичну та соціально-економічну ситуацію в Україні у стабільних та нестабільних умовах (системної кризи).

Виявлено таку суперечливу тенденцію: досвіду громадської активності у громадян стає більше, а бажання брати участь у діяльності ОГС – менше. Це може свідчити про певне розчарування з боку населення у власній впливовості на життєдіяльність суспільства через участь у діяльності інститутів громадянського суспільства, що спричинено неефективністю державної політики щодо розвитку громадянського суспільства в Україні. Абсолютна більшість громадян (77%) вважають, що держава має сприяти розвитку громадянського суспільства (не згодні з цим лише 9%).

Така настанова протирічить природі демократії. Справжнє народовладдя має контролювати діяльність держави, а не сподіватися, що вона побудує демократію. Патерналістська позиція громадян щодо підтримки діяльності ОГС викликана багатьма причинами, проте одна з них може бути пов'язана з низьким рівнем залученості населення як користувачів сучасних цифрових, ІКТ-технологій, які дозволяють як проявляти через інтернет-платформи конструктивну громадянську активність, так і користуватися певними послугами.

Отже, кількісні параметри розвитку інститутів громадянського суспільства в Україні свідчать про наявність помірної позитивної динаміки щодо зростання кількості громадських організацій та об'єднань в Україні, але дослідження, спрямовані на аналіз якісних параметрів розвитку таких інститутів демонструють, що

помітних якісних змін щодо забезпечення сталості в розвитку громадянського суспільства останніми роками не відбулося. Громадянська активність пробуджується лише в період гострих суспільно-політичних змін і подій та поступово згасає за умов стабілізації ситуації, фактично не створюючи громадських інституцій, які постійно та активно діють. Крім того, намітилася така негативна тенденція: досвіду громадської активності стає більше, а бажання брати участь у діяльності ОГС зменшується.

9.2 Вплив пандемії COVID-19 на діяльність інститутів громадянського суспільства України

Пандемія COVID-19 ще раз довела потужний потенціал цифрових технологій як у позитивних перетвореннях на благо людства, так і в їх здатності посилювати існуючі протиріччя в глобальному суспільстві. Поширення «коронакризи» призвело до системних змін у соціально-економічній сфері, зокрема актуалізувало запит на масове використання цифрових, інформаційно-комунікативних та інших технологій. Так, саме пандемія викликала суттєве зростання кількості ініціатив, заснованих на цифрових рішеннях, і перегляд поточного цифрового порядку денного з боку профільних органів влади, великих технологічних компаній, волонтерів та бізнесу в усьому світі. Пандемія COVID-19 сама по собі стала потужним тригером цифрової трансформації [14] та суттєво її прискорила через процеси соціальної самоорганізації. Цей свідчить, що саме у сфері цифрових трансформацій є потужний потенціал створення більш стійкої до форс-мажорних обставин системи взаємодії суб'єктів соціально-економічного розвитку, здатної зберегти незмінним курс на забезпечення сталого і безпечного розвитку, у тому числі в діяльності громадянського суспільства.

У системі соціальної взаємодії суб'єктів сталого і безпечного розвитку в умовах пандемії COVID-19 виникли дві суперечливі тенденції, які діють одна проти одної та суттєво обмежують можливості використання й ефективність традиційних механізмів участі інститутів громадянського суспільства у стабілізації ситуації в соціально-економічній сфері. З одного боку, існує необхід-

ність підвищення інтенсивності соціальних контактів, соціальної взаємодії для подолання негативних наслідків пандемії, а з іншого – діють суттєві обмеження (в окремих випадках – неможливість і заборона) реалізації цих контактів у їхніх традиційних формах (саме через необхідність запобігання поширенню пандемії COVID-19). Така ситуація певною мірою є справжнім викликом і для дослідників, і для органів влади, у першу чергу – для самих інститутів громадянського суспільства. Потреба в оновленні системи інституційних механізмів функціонування інститутів громадянського суспільства в умовах пандемії COVID-19 стає очевидною, а розроблення та впровадження такої системи механізмів набуває особливої актуальності.

Пандемія COVID-19 вплинула і на діяльність інститутів громадянського суспільства в Україні. Однак, на відміну від фактично руйнівного впливу на економічну сферу, у сфері громадянської активності вплив пандемії проявив різноспрямовані тенденції. У загальнонаціональних дослідженнях, зокрема Інституту соціології НАН України, конкретизовано вищезазначений вибір громадян країни, у тому числі щодо їх громадянської активності та залученості. Так, результати соціологічного моніторингу українського суспільства дозволяють виявити тенденції змін вербальних оцінок населення щодо важливості власної участі в діяльності політичних партій і громадських організацій. Одержані дані свідчать про значний спад у 2020 р. важливості настанов на участь у діяльності ОГС з боку населення – протягом двох років оцінки знизилися майже на 12% (у 2018 р. показник дорівнював 36,3% порівняно з 27,5% у 2020 р.). Показники 2012 і 2020 рр. виявилися майже ідентичними – 27,7 та 27,5% відповідно. Така динаміка оцінок спричинена карантинними обмеженнями через загрозу зараження COVID-19.

З початку 2020 р. запит на громадянську самозалученість у населення знизився. Це пов'язано з впливом санітарно-епідеміологічних небезпек, карантинними обмеженнями, ризиками втрати життя та здоров'я. Експертне опитування «Громадянське суспільство в період пандемії: як вона вплинула на громадську активність», проведене фондом «Демократичні ініціативи» з 15 квітня по 1 травня 2020 р. серед представників громадських організацій

(75 респондентів, які активно здійснюють громадську діяльність) у межах Програми сприяння громадській активності «Долучайся!» [4], надало можливість виявити узагальнюючий образ українського громадянського суспільства в умовах пандемії. Основними результатами дослідження є такі:

рівень розвитку громадянського суспільства в Україні оцінено експертами як середній – 39% (як високий – 19%; як низький – 17%);

із твердженням «спалах пандемії активізував громадську активність» погодилися 28% (15+13) респондентів, не погодилися – 23% (19+4), проте майже половина опитаних (45%) як погодилися, так і ні;

спалах епідемії показав людям їхні можливості та силу – погодилися 34% (9+25), не погодилися 24% (19+5) та 35% обрали серединні оцінки (як погодилися, так і ні);

пандемія примножила в суспільстві те, що визначається як «соціальний капітал» (людські зв'язки, солідарність, взаємодовіра), – погодилися 50% (15+35%), не згодні 26% (21+5), а тих, хто як погодився, так і ні, – 23%;

пандемія активізувала та допомогла виробити певні навички та технології самоорганізації – згодні 40% (11+29), як погоджуються, так і не погоджуються – 38%, не згодні – 20% (19+1);

27% (8+19) експертів погодилися з тим, що під час пандемії зародилися нові громадські рухи, організації та висунулися нові лідери; значно більше респондентів мають протилежну думку – 41% (21+20);

істотно змінилася впливовість у суспільстві партійно-політичних і незалежних громадянських структур – так вважають 23% (8+15), дотримуються протилежної думки вдвічі більше експертів – 44% (29+15) (рис. 9.1).

У контексті необхідності залучення ресурсів громадянського суспільства для стабілізації та відновлення на засадах сталого і безпечного розвитку принципово важливим є бачення експертами (45 безпосередніх представників ОГС) ролі громадських організацій у протидії негативному впливу пандемії [4]. Так, головними пріоритетами у діяльності громадських організацій в умовах пандемії респонденти вважають контроль за діяльністю влади та



Рисунок 9.1 – Експертні оцінки впливу пандемії на громадянську активність українців, діяльність ОГС, % до опитаних¹ (за версією представників громадських інституцій)

¹ При формуванні рисунку одиницю вимірювання даних змінено, а саме відповідні результати дослідження перераховано у відсотки.

захист соціально вразливих соціальних груп. Увага громадських об'єднань має бути також сфокусована на тому, щоб надавати людям юридичну та іншу допомогу у відстоюванні своїх прав, здійснювати незалежні аналітичні дослідження та пропонувати шляхи вирішення соціально-економічних проблем. При цьому опитані оцінили роль громадських активістів у суспільних змінах як високу (7 із 10 максимальних балів), а також відзначили певну зміну діяльності громадських об'єднань із поширенням пандемії COVID-19 в Україні, зокрема, розповсюдження набуло проведення інформаційних роз'яснень щодо захисту від пандемії.

З точки зору розроблення оновлених інституційних механізмів участі громадянського суспільства в подоланні негативного впливу пандемії на сферу праці та зайнятості принципово важливими є два твердження, на яких акцентували увагу експерти:

1) на думку більшості опитаних (70%), саме партнерство у спільній діяльності має бути основою у відносинах громадянського суспільства та держави під час кризи, і лише 20% вважають, що громадські організації повинні зосередитися в цій ситуації на конструктивній критиці;

2) половина експертів вбачає нові можливості для розвитку громадської активності у період пандемії COVID-19, при цьому серед основних виокремлено налагодження співпраці з використанням новітніх технологій і дистанційних форматів, а також допомога вразливим групам населення, консультування, боротьба з фейками.

Основними механізмами дієвого впливу ОГС, громадських інституцій на владу за ступенем впливовості є такі (рис. 9.2):

активна взаємодія із засобами масової інформації – 69%;

звернення до світової спільноти та міжнародних організацій – 63%;

залучення позитивного досвіду взаємодії з інших регіонів України та інших країн – 60%;

розроблення та просування матеріалів, пов'язаних з аналізом протипандемійної політики стабілізації та відповідних рекомендацій щодо її реалізації – 59%;

утворення сильних об'єднань (асоціацій, рухів), консолідація зусиль ОГС для подолання наслідків пандемії – 59%;

вивчення та оприлюднення громадської думки населення – 55%;

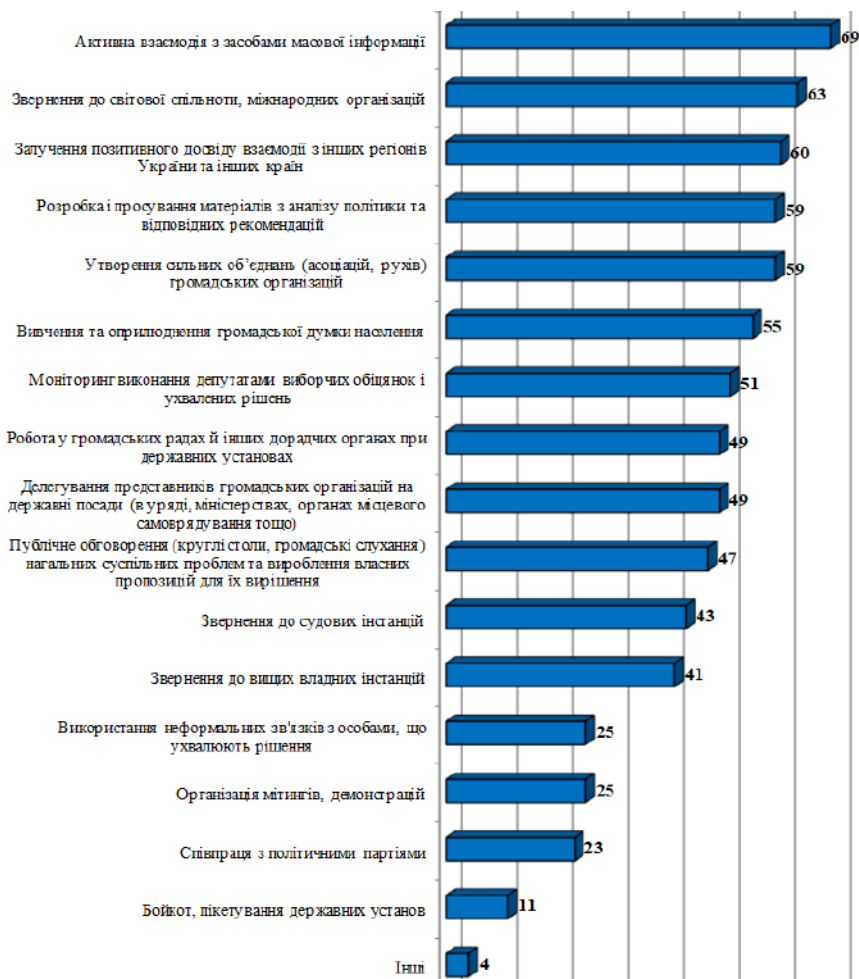


Рисунок 9.2 – Пріоритетність механізмів впливу на владу з боку ОГС, громадських інституцій в умовах пандемії COVID-19 в Україні, % до опитаних ¹ (за версією представників громадських інституцій)

¹ При формуванні рисунку одиницю вимірювання даних змінено, а саме відповідні результати дослідження перераховано у відсотки.

моніторинг виконання депутатами виборчих обіцянок й ухвалених рішень – 51%;

робота у громадських радах й інших дорадчих органах при державних установах – 49%;

делегування представників громадських організацій на державні посади (в уряді, міністерствах, органах місцевого самоврядування тощо) – 49%.

Показовим виявився той факт, що традиційні та ключові для країн із розвинутою демократією механізми впливу ОГС на дії влади (публічне обговорення (круглі столи, громадські слухання) нагальних суспільних проблем; розроблення власних пропозицій для їх вирішення; звернення до судових і вищих владних інстанцій) не визначилися як пріоритетні в новітніх умовах – 47; 43 та 41% відповідно. До того ж масові протестні акції займають невисокі рейтингові позиції серед механізмів впливу на владу з боку ОГС у період пандемії (організація мітингів, демонстрацій – 25%.

Основними проблемами щодо реалізації партнерських відносин й ефективної взаємодії ОГС із владою, на думку експертів, є такі (рис. 9.3):

небажання влади йти на співпрацю, упереджене ставлення до інститутів громадянського суспільства – 73%;

непрозорість влади та відсутність інформації про її рішення – 55%;

байдужість, пасивність людей до суспільного життя – 64%, а також загальна зневіра у власних можливостях захистити свої права й інтереси.

Впливовими негативними чинниками також виступають: нерозвиненість і недовіра форм конструктивної взаємодії громадських об'єднань з органами державної влади, силовими структурами, органами судочинства та прокуратури; використання органами державної влади участі інститутів громадянського суспільства для формального представництва лише на етапі проведення консультацій; відстоювання інститутами громадянського суспільства вузького кола питань, які обмежуються корпоративними інтересами (отримання грантових коштів), а не суспільно значущими проблемами; низький рівень ресурсної забезпеченості (фінансової, організаційної, кадрової, інформаційної, науково-методичної, матеріально-технічної) інститутів громадянського суспільства тощо. Така ситуація свідчить про суттєву розмитість і невизначеність суб'єктності українського громадянського суспільства.



Рисунок 9.3 – Оцінка проблем щодо реалізації партнерських відносин й ефективної взаємодії ОГС із державною владою, % до опитаних¹ (за версією представників громадських інституцій)

Таким чином, вплив пандемії на діяльність громадянського суспільства в Україні є досить помірним. Загальна ситуація щодо основних перешкод розвитку та залученню ресурсів громадянського суспільства суттєво не змінилася. Фактично зміни, які все ж таки мали місце, обумовлені взаємодією двох вищезазначених

¹ При формуванні рисунку одиницю вимірювання даних змінено, а саме відповідні результати дослідження перераховано у відсотки.

суперечливих тенденцій, спричинених пандемією, де, з одного боку, запит на консолідовану та скоординовану взаємодію всіх суб'єктів відносин, у тому числі ОГС, для подолання негативних наслідків пандемії різко зростає, а з іншого – діє суттєве обмеження (в окремих випадках – неможливість та заборона) на реалізацію прямих соціальних контактів у їхніх традиційних формах (саме через необхідність запобігання поширенню пандемії COVID-19 та дотримання карантинних обмежень).

Нагальна необхідність реалізації ефективної протипандемічної, регуляторної соціально-економічної політики щодо стабілізації та відновлення на засадах сталого і безпечного розвитку змушує всіх суб'єктів відносин переходити на застосування дистанційних форм, цифрових, інформаційно-комунікативних технологій для безпечного процесу соціальної взаємодії, які ще не стали масовими серед населення країни. Сьогодні навіть за наявності в інститутів громадянського суспільства значного потенціалу участі у вирішенні проблем соціально-економічного характеру їх залучення до забезпечення сталого і безпечного розвитку в умовах пандемії COVID-19 залишається низьким.

Отже, вплив пандемії COVID-19 на діяльність інститутів громадянського суспільства є неоднозначним. Так, з одного боку, суттєво обмежилися можливості реалізації традиційних форм активності, пов'язаних із безпосередніми соціальними контактами, зокрема щодо надання соціальних послуг, проведення масових заходів тощо, а з іншого – простежується збільшення значущості «соціального капіталу» (людських зв'язків, солідарності, взаємодовіри). Також в умовах пандемії активізувалися процеси набуття певних навичок, технологій самоорганізації, що позитивно впливає на функціонування інститутів громадянського суспільства в Україні. Поле діяльності для громадянського суспільства в умовах пандемії відчутно розширилося, хоча можливості практичної діяльності – суттєво звузились. Ця проблема потребує термінового вирішення, особливо в контексті фактичної відсутності позитивної динаміки в розвитку українського громадянського суспільства.

Відповідно до необхідності збереження соціальних контактів, соціальної взаємодії стало суттєве зростання кількості її дистанційних форм, заснованих на використанні сучасних цифрових інформаційно-комунікаційних технологій. Саме вони дозволяють

зберегти відносно стабільну взаємодію соціальних суб'єктів у не-стабільному середовищі з доволі жорсткими обмеженнями, накладеними на можливість здійснення безпосередніх соціальних контактів.

У сформованих умовах значною мірою зросла актуальність цифрової трансформації процесів взаємодії суб'єктів соціально-економічного розвитку (у тому числі інститутів громадянського суспільства), переходу на оновлений формат цієї взаємодії на основі цифрових технологій, що дозволить якісно змінити середовище та характер такої взаємодії, зокрема дотримуватися санітарно-епідеміологічних вимог (карантину) та забезпечити більш високу стійкість до впливу форс-мажорних обставин.

9.3 Інституційне забезпечення залучення потенціалу громадянського суспільства до процесу цифрової трансформації

З точки зору перспектив залучення потенціалу громадянського суспільства в умовах нових можливостей, які надають цифрові технології, значний інтерес становить відповідність стану інституційного забезпечення цифрових трансформацій та впровадження новітніх технологій для вирішення питань забезпечення сталого і безпечного соціально-економічного розвитку. Саме інституційне середовище, його стан і динаміка розвитку визначають можливості вирішення прикладних питань, зокрема залучення ресурсів громадянського суспільства.

Так, результати експертного опитування [15] свідчать, що загальна оцінка процесів цифрового розвитку України за останні півтора року переважно є позитивною (67% опитаних). Серед найбільш вагомих досягнень у сфері цифрового розвитку, що сприяють формуванню сприятливого інституційного середовища, експертами відзначено створення профільного Міністерства цифрової трансформації України, Комітету цифрової трансформації України та його законотворчу активність, запуск порталу державних послуг і мобільного застосунку «Дія», збільшення кількості електронних публічних послуг й ініціатив у сфері цифрової освіти, розвиток сфери електронних комунікацій, розроблення стратегії

(Дорожньої карти) інтеграції України до Єдиного цифрового ринку Європейського Союзу.

У той же час до найбільш актуальних проблем цифрового розвитку України на даний момент експерти відносять суттєву неповноту покриття території можливостями доступу до мережі Інтернет, необхідність посилення активності щодо розвитку цифрових навичок усіх категорій громадян і секторів економіки, затягування ухвалення Закону України «Про електронні комунікації», брак офіційно затверджених стратегічних документів у сфері цифрового розвитку, прогалини в системі кібербезпеки та захисту персональних даних у мережі Інтернет, низьку якість досліджень у системі вищих навчальних закладів та науково-дослідних інститутів, недостатню підтримку цифрової трансформації бізнесу.

У дослідженні [15] викладено результати аналізу діяльності Міністерства цифрової трансформації України як провідного суб'єкта прийняття рішень у контексті розвитку вітчизняного цифрового ринку (за методом контент-аналізу змісту офіційної вебсторінки). Розподіл інформації за темами цифрового розвитку засвідчив, що найбільша увага з боку Міністерства цифрової трансформації з моменту його створення приділялася таким напрямом: «Електронне врядування» (20% публікацій), «Цифрові навички» (18,7%) та «Інновації, ІКТ та стартапи» (10,4%), що пов'язано з активною популяризацією порталу державних послуг та мобільного застосунку «Дія», просуванням навчальної онлайн-платформи «Дія. Цифрова освіта» та популяризацією нової ініціативи «Smart City». При цьому найменша увага приділялася таким темам: «Відкриті дані» (1,7% публікацій), «Кібербезпека» (2,4%), «Електронна торгівля та віртуальні активи» (3,6%). Поза увагою Міністерства цифрової трансформації України залишається трудова сфера.

Зазначений розподіл досить чітко виявляє реальні пріоритетні напрями розвитку інституційного середовища для цифрового розвитку в Україні. У контексті перспектив залучення ресурсів громадянського суспільства такий розподіл можна вважати нейтральним: так, розвиток електронного врядування та цифрових навичок сприятиме передумовам залучення ресурсів громадянського суспільства, але в той же час цілеспрямованих комплексних заходів щодо цифрової трансформації діяльності громадянського

суспільства на основі цифрових технологій немає. Очевидно (особливо в контексті впливу пандемії COVID-19), що цим питанням необхідно приділяти більше уваги, у тому числі при розробленні стратегічних документів, які б більш чітко визначали вектори політики і наміри національних органів влади на подальшу перспективу сталого та безпечного цифрового розвитку, тобто документів, на брак яких вказують експерти як на суттєвий недолік системи інституціоналізації цифрового розвитку України [15].

Доцільним і своєчасним конструктивним організаційно-управлінським кроком стало те, що протягом 2020 р. була створена одна з важливих передумов для синхронізації роботи органів виконавчої влади у процесі цифрової трансформації України, а саме у всіх міністерствах призначені заступники міністрів з питань цифрового розвитку, на яких покладено відповідальність за просування цифровізації конкретних галузей. Крім того, розпочато процес призначення заступників керівників регіональних і місцевих органів влади з питань цифровізації, які будуть забезпечувати пряму комунікацію з профільним міністерством.

Важливим результатом діяльності Міністерства цифрової трансформації України стало розроблення національної онлайн-платформи е-демократії «ВзаємоДія» [3] як цифрового простору, у якому люди вільно комунікуватимуть з органами виконавчої влади та долучатимуться до прийняття рішень [8].

Отже, сьогодні в Україні створюються певні важливі передумови забезпечення сталого та безпечного розвитку цифрового розвитку, у тому числі у сфері електронної демократії та надання онлайн-послуг населенню, пенсіонерам, підприємцям, безробітним, зайнятим, що позитивно впливає і на розвиток громадянського суспільства. Проте воно хоч і виступає одним із діючих суб'єктів взаємодії в діяльності Міністерства, але певною мірою перебуває на її периферії. У Положенні про Міністерство цифрової трансформації України [10] зазначено, що Міністерство з метою організації своєї діяльності в межах повноважень, передбачених Законом, забезпечує:

- залучення громадян до участі в управлінні державними справами;

- ефективну взаємодію з інститутами громадянського суспільства;

здійснення громадського контролю за діяльністю Міністерства цифрової трансформації України;

розгляд звернень громадян щодо діяльності Міністерства цифрової трансформації України, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери його управління;

розвиток цифрової грамотності, цифрових навичок і цифрових прав громадян через формування державної політики цифровізації освіти;

сприяння розвитку мережі центрів надання адміністративних послуг, електронних довірчих послуг;

упровадження органами місцевого самоврядування концепції смарт-сіті;

упровадження в державних органах влади й органах місцевого самоврядування технологій цифрових трансформацій;

урахування громадської думки при формуванні та реалізації державної політики з питань, що належать до компетенції Міністерства цифрової трансформації України.

Чинним Положенням також передбачається, що Міністерство цифрової трансформації України у процесі виконання покладених на нього завдань взаємодіє в установленому порядку і з об'єднаннями громадян, громадськими спілками, профспілками та організаціями роботодавців.

При цьому в структурі Апарату Міністерства цифрової трансформації України як окремий структурний підрозділ в рамках Директорату функціонального розвитку цифровізації передбачено створення та діяльність експертної групи розвитку електронної демократії, цифровізації громадянського суспільства та забезпечення захисту персональних даних. Також при Міністерстві діє Громадська рада, склад якої було затверджено 3 вересня 2020 р. [11]. Це консультативно-дорадчий орган, який допомагає громадянам брати участь в управлінні державними справами, контролювати діяльність органів виконавчої влади, сприяти врахуванню владою громадської думки. До складу Громадської ради при Міністерстві цифрової трансформації України ввійшли представники від таких ОГС: громадська організація (ГО) «Ю-Контрол Медіа», громадська спілка (ГС) «Центр розвитку інновацій», Всеукраїнська асоціація органів місцевого самоврядування «Асоціація міст України», ГО «Електронна Україна», асоціація «Інформаційні

технології України», ГС «Харківський кластер інформаційних технологій», ГО «Івано-Франківський ІТ-кластер», асоціація «Львівський кластер інформаційних технологій та бізнес-послуг», ТОВ «Сучасні маркетингові комунікації», ГО «Незалежна правозахисна група», ГО «Лабораторія цифрової безпеки», ГО «Смарт Сіті Хаб», ГС «Черкаси ІТ-кластер», Благодійний фонд «Агенція розвитку майбутнього», благодійна організація «Фонд розвитку соціальних інновацій «Крипто Русь», Українська асоціація операторів зв'язку «Телас», ГС «Спілка українських підприємців», асоціація «Телекомунікаційна палата України», ГС «Кіберковчег», ГО «Офіс ефективного регулювання», ГО «Український інститут прямої демократії», ГО «ЕкоУкраїна», ГО «Країна інформаційних технологій», ГО «Дніпро ІТ-Ком'юніті», ГО «Українська асоціація «Комп'ютерна медицина», ГО «Рада інформбезпеки та кіберзахисту», ГО «Фундація інноваційного регіонального розвитку» та ін.

Для роботи у складі Громадської ради ОГС надають Міністерству цифрової трансформації України відомості про результати своєї діяльності (здійснені заходи, дослідження, надані послуги, реалізовані проекти, виконані програми, друковані видання, подання відповідному органу виконавчої влади письмових обґрунтованих пропозицій і зауважень щодо формування та реалізації державної політики у відповідній сфері та інформування про них громадськості, річний фінансовий звіт (за наявності).

Отже, на сьогодні сформовано базові організаційно-управлінські та правові засади, що створюють умови для більшого залучення інститутів громадянського суспільства до діяльності щодо забезпечення сталого та безпечного цифрового розвитку, стабілізації соціально-економічної ситуації в країні за напрямками, які безпосередньо належать до сфери відповідальності Міністерства цифрової трансформації України. Ці передумови формують підґрунтя для подальшого забезпечення цифрової, соціальної, економічної безпеки країни та її громадян, а також сприятливих інституційних умов участі ОГС у системі державного управління з метою попередження та мінімізації ризиків і загроз пандемії.

Ключовим суб'єктом щодо створення умов для цифрової трансформації діяльності громадянського суспільства з метою залучення його потенціалу до забезпечення стійкості національної економіки є Міністерство цифрової трансформації України з

відповідним розширенням напрямів його діяльності, реалізованих проєктів, удосконаленням структури та ін.

Безумовно важливим кроком щодо розвитку громадянського суспільства та залучення його ресурсів стало ухвалення Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021-2026 рр. [7], яка визначає ідейне, нормативно-правове, організаційно-управлінське підґрунтя оновлення, підвищення ролі та інституційної спроможності українського громадянського суспільства в сучасних умовах. Це комплексний, системний, багатоаспектний нормативно-правовий документ, необхідний для подальшого розвитку громадянського суспільства як суб'єкта суспільних відносин в Україні. Проте його сутнісний зміст підготовлено фактично без урахування основних трендів сучасності – цифрової трансформації економіки та суспільства, а також новітнього, але вкрай впливового тренду, пов'язаного з ризиками та загрозами пандемії COVID-19. Подолання їх негативних наслідків триватиме не один рік, тому відповідні заходи щодо реалізації Національної стратегії доцільно було включити до її змісту. А вплив мегатренду цифровізації економіки та суспільства з року в рік посилюватиметься. Формування та реалізація державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства до 2026 р. обов'язково має враховувати безпековий аспект та руйнівний вплив пандемії COVID-19 на соціально-економічну сферу життєдіяльності суспільства, містити завдання, напрями та механізми пом'якшення її негативних наслідків і подальшого відновлення з використанням ІКТ, цифрових технологій.

Система інституційних та організаційних механізмів залучення соціальних ресурсів ОГС на потреби пом'якшення негативних наслідків «коронакризи» та постпандемійного відновлення на засадах сталого, цифрового і безпечного розвитку має складатися з таких ключових підсистем:

- 1) нормативно-правове забезпечення залучення соціальних ресурсів інститутів громадянського суспільства на потреби соціальної безпеки громадян, суспільства та держави;
- 2) механізми забезпечення реальної участі інститутів громадянського суспільства у прийнятті та реалізації рішень щодо подолання соціально-економічних ризиків і небезпек, а також сталого і безпечного розвитку в умовах пандемії COVID-19;

3) механізми забезпечення оперативної інформаційно-комунікативної взаємодії між інститутами громадянського суспільства та іншими суб'єктами соціально-економічного розвитку щодо всього кола питань спільної діяльності, у тому числі щодо реалізації ефективної протипандемійної політики – подолання ризиків і загроз пандемії COVID-19;

4) організаційно-управлінська та фінансова підтримка соціально корисної діяльності інститутів громадянського суспільства для соціально-економічної стабілізації, відновлення й формування захищеного безпекового простору для різних категорій населення в умовах впливу ризиків і загроз пандемії.

За безпосередньої участі інститутів громадянського суспільства, підтримки Міністерства цифрових трансформацій України, РНБО, Кабінету Міністрів України необхідним є створення:

національного інформаційно-комунікативного порталу для залучення ресурсів громадянського суспільства й забезпечення його активної участі у вирішенні гострих соціально-економічних проблем, сталого та безпечного розвитку, подолання ризиків пандемії COVID-19;

національної мережі регіональних ресурсно-моніторингових центрів, у тому числі на цифровій та інформаційно-комунікативній основі, для забезпечення ефективного і скоординованого залучення потенціалу ОГС до розроблення та реалізації державної протипандемійної політики, стабілізації соціально-економічного стану в умовах пандемії COVID-19 з подальшим відновленням сталого і безпечного розвитку; функціонування таких ресурсно-моніторингових центрів дозволить створити умови для формування надійного безпекового простору на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Література до розділу 9

1. 2020 Індекс сталості організацій громадянського суспільства. Звіт по Україні. URL: https://drive.google.com/file/d/1QGzzMczF56w8Vv_sIjSsvw9wBHhRULyK/view

2. 30 років незалежності: які здобутки і проблеми зростання бачать українці й на що сподіваються у майбутньому / Фонд демократичних ініціатив імені Ілька Кучеріва, Соціологічна служба Центру Разумкова, 2021. URL: <https://dif.org.ua/article/30-rokiv->

nezalezhnosti-yaki-zdobutki-i-problemi-zrostantnya-bachat-ukraintsi-y-na-shcho-spodivayutsya-u-maybutnomu_2

3. «ВзаємоДія» на старті: Уряд разом з партнерами створює Єдину онлайн-платформу для взаємодії органів влади та інститутів громадянського суспільства. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/vzayemodiya-na-starti-uryad-razom-z-partnerami-stvoryuye-ye-dinu-onlajn-platformu-dlya-vzayemodiyi-organiv-vladi-ta-institutiv-gromadyanskogo-suspilstva>

4. Громадянське суспільство в період пандемії: як вона вплинула на громадську активність: опитування / Фонд «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва. Результати опитування у таблицях і список опитаних громадських організацій (квітень-травень 2020 року). URL: <https://dif.org.ua/article/gromadyanske-suspilstvo-v-period-pandemii-yak-vona-vplinu-na-gromadsku-aktivnist>

5. Громадянське суспільство в Україні: погляд громадян. Загальнонаціональне дослідження громадської думки населення України, 8-20 серпня 2019 р. Фонд «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва. 2019. URL: <https://dif.org.ua/article/gromadyanske-suspilstvo-v-ukraini-poglyad-gromadyan>

6. Костюк Л. Індивідуалізм української ментальності: проблема ідентичності і культурна традиція. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Культурологія». 2017. Вип. 18. С. 85-86. URL: <https://eprints.ua.edu/5945/1/23.pdf>

7. Національна стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021-2026 роки. Затверджено Указом Президента України від 27 вересня 2021 року № 487/2021 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487/2021#Text>

8. Онлайн-платформа е-демократії «ВзаємоДія». URL: <https://vzaemo.diia.gov.ua/>

9. Опитування громадської думки для оцінки змін в обізнаності громадян щодо громадських організацій та їхньої діяльності. USAID. 2020. URL: https://www.dropbox.com/s/9aglvn9hcbsuz9n/Pact%20USAID_Engage_CEP_poll_w7_Aug20_slides_Ukr_public.pdf?dl=0

10. Положення про Міністерство цифрової трансформації України: постанова Кабінету Міністрів України від 18 вересня 2019 р. № 856. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Text>

11. Про затвердження складу Громадської ради при Міністерстві цифрової трансформації України: наказ Міністерства цифрової трансформації України № 128 від 03.09.2021 р. URL: <https://thedigital.gov.ua/community/council>

12. Сидоренко Д., Лациба М. Барометр ОГС: оцінка середовища громадянського суспільства в країнах Східного партнерства (оновлення в Україні), 2020. URL: http://www.ucipr.org.ua/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=42&Itemid=205&lang=ua

13. Про Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021-2026 роки: Указ Президента України № 487/2021 від 27.09.2021 р. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/4872021-40193>

14. Цифровая повестка и инициативы в области цифровых технологий в условиях COVID-19 (обзор практик ЕС, ОЭСР, а также других стран). Москва: НИУ ВШЭ, 2020. 19 с. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/362717409.pdf>

15. Цифрові трансформації в Україні: чи відповідають вітчизняні інституційні умови зовнішнім викликам та європейському порядку денному. *Поліський фонд міжнародних та регіональних досліджень*, 2020. URL: <https://pfirs.org/en/produkti/book/83/1.htm>

РОЗДІЛ 10. ДОРОЖНЯ КАРТА МОДЕРНІЗАЦІЇ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН І МЕРЕЖЕВО-ЦИФРОВЕ ОНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ: ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

10.1 Особливості трансформаційних змін у системі соціально-трудоових відносин і соціального діалогу в умовах цифрової трансформації

В умовах появи та поширення принципово нових форм соціально-трудоових відносин у платформній економіці (характерних для платформного сегменту зайнятості) паралельним процесом стає запит на «платформізацію» та «мережизацію» проявів громадянської активності шляхом створення та діяльних «мережових» інститутів громадянського суспільства.

Цифровізація, віртуалізація економіки, її гібридний характер, поява різних модифікацій (економіка платформ, економіка «за запитом», економіка спільного споживання, гіг-економіка) змінюють не лише соціально-трудоовий простір у сфері безпосереднього докладання праці. Відбуваються зміни всієї соціальної структури економіки та суспільства, стираються класичні межі між виробниками та споживачами, працівниками і роботодавцями; змінюється колишня полярність взаємовідносин і взаємозалежності між власниками робочої сили та власниками капіталу. Отже, соціальна тканина нової (цифрової) економіки і мережевого суспільства набуває некласичних, атипових, мінливих, нестійких форм. Такою самою стає і вся система соціально-трудоових відносин (СТВ). Перетворення, що відбуваються в соціально-трудоовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій, мережових систем, інших ресурсів й інститутів нової економіки, – це повна, всеохоплююча трансформація цінностей, мотиваційних настанов, ієрархій, першоджерел розвитку, структури ресурсів, форм і технологій взаємодії, форм і масштабів зайнятості, рівня, структури, диференціації доходів; співвідношення (ієрархії) економічного та позаекономічного; форм організації праці тощо.

Для надання гідних відповідей на виклики сучасності, забезпечення внутрішньої стійкості соціально-економічних систем в

умовах впливу форс-мажорних обставин і гострих протиріч на глобальному й вітчизняному ринках праці та зайнятості, забезпечення сталості трудової сфери необхідно розробити механізми своєчасного і консолідованого реагування суб'єктів соціально-трудового розвитку, сторін соціального діалогу (СД) на них.

Нові демоекономічні реалії, формат глобалізації нової економіки (так зване друге і третє роз'єднання), нова технологічна, мережева, цифрова, віртуальна реальність обумовлюють формування нової соціальної, трудової реальності, нового світогосподарства, у якому кардинально змінюється життєдіяльність і поведінка людей. Демографічні, глобалізаційні процеси та технології «Індустрії 4.0» змінюють світ праці, її інститути, організаційні структури, параметри ринку праці, модель праці та зайнятості, соціально-трудові відносини.

У новітніх умовах важливо виявити специфіку трансформацій трудової сфери і системи СТВ під впливом технологічних змін і цифровізації [10]. У зв'язку з форсованою цифровізацією та автоматизацією найбільш гострі проблеми зосереджуються у трудовій сфері, на ринку праці та зайнятості, розподілу доходів, у системі СТВ. Діджиталізація та автоматизація на ринках праці призводять до революційних трансформацій: економічні дивіденди від цифровізації, автоматизації, роботизації, імовірно, надходитимуть до власників і виробників новітніх технологій, цифрового бізнесу¹, а також до висококваліфікованої конкурентоспроможної робочої сили [19]. Це збільшує нерівність у частині багатства, доходів і влади, загострює диспропорції на ринку праці та зайнятості, руйнує колективні трудові відносини. На глобальному рівні, як свідчать результати щорічного опитування Global Human Capital Trends консалтингової компанії Deloitte, технології допомагають організаціям набувати конкурентної переваги, але якщо ними неправильно управляти, то вони спричинять втрату працівниками власної ідентичності на робочому місці. Тому серед компаній спостерігається нагальна потреба у трансформації підходів до управління персоналом, згідно з якими працівник постає в центрі уваги,

¹ У даному випадку під цифровим бізнесом розуміється обрана бізнес-модель, що реалізується через бізнес-проекти на основі спільної платформи поєднання фізичного і цифрового світів; взаємодії людей, компаній, інтелектуальних і смарт-пристроїв.

отримуючи можливості для безперервного навчання та швидкого розвитку – як професійного, так і особистісного.

Технологічні зміни приводять до якісної трансформації системи СТВ, формування нової (іншої) якості трудового життя, процесу праці, потребують інформаційно-комунікаційного оновлення системи взаємодії суб'єктів соціального діалогу.

Безперечним здобутком вітчизняної науки є концепт «Праця 4.0.», розроблений засновником київської наукової школи соціально-трудового спрямування А. Колотом. Концепт являє собою трудову парадигму, іманентну новій економіці, мережево-цифровим, інформаційно-комунікативним технологіям та Індустрії 4.0. Його сутність закладено в новітньому соціально-трудоному вимірі сукупного працівника нової (цифрової) економіки; глобалізаційної турбулентності; новітніх форм, видів зайнятості та пов'язаних із ними відносин; мережевій організації праці; змісту та траєкторії розвитку процесів праці; трудових доходів, а саме їх рівня, диференціації, тенденцій і домінант у цій сфері. Для того щоб органічно вписатися у вимоги платформи «Праця 4.0», мережевий працівник будь-якої професії має бути інтелектуально просунутим, відповідальним, самостійним, здатним працювати в проєкті, бути готовим до змін, мати професійні компетентності, що іманентні вимогам нової (цифрової) економіки. Це повністю відповідає вимогам Індустрії 4.0 до якісних характеристик персоналу, перш за все STEM-персоналу, здатного до творчого виконання функцій підтримання, контролю та подальшого вдосконалення виробничих кіберфізичних систем, маючи, крім технічних навичок, важливі нетехнічні компетенції (знання англійської мови, навички проєктного менеджменту, вміння працювати в команді тощо) [4].

Прискорена цифровізація економіки та суспільства, пандемія COVID-19, запит на партнерську консолідовану взаємодію заради відновлення та подальшого зростання виступають тими глобальними трендами, що обумовлюють гостру необхідність застосування інноваційних підходів і розроблення узгоджених рішень суб'єктами соціально-економічного та трудового розвитку. Це дозволяє ефективно протидіяти новітнім загрозам, долати негативні наслідки впливу пандемії на національну економіку та трудову сферу зокрема, ефективно використовувати можливості цифрові-

зації для забезпечення збалансованого цифрового і трудового розвитку в новітніх умовах. Тому актуалізується запит на оновлення системи соціального діалогу на засадах сталості, соціальної відповідальності та безпеки.

Ситуація ускладнюється тим, що в Україні відбувається нагромадження ризиків традиційної нереформованої моделі економіки на ризики, пов'язані з цифровою трансформацією та формуванням цифрової економіки. Новітні явища, викликані цифровою трансформацією, набувають усе більших масштабів, зростає їх інтенсивність, вони змінюють зміст праці, її характер, ustalені параметри ринку праці, виникають нові форми зайнятості та організації взаємодії робітників. Найбільш суттєвими є такі зміни:

- поширення нових, нестандартних форм зайнятості й атипових моделей організації робочого часу;

- підвищення гнучкості ринку праці, яка поширюється на всі його параметри – попит, пропозицію, вартість праці;

- посилення тренду, коли істотна частина робіт із високою та надвисокою складністю уживається з такою самою частиною робіт із низькою та наднизькою складністю.

В Україні мають місце такі негативні явища, як високий рівень тіньового ринку у всіх сферах економіки, незареєстровані форми зайнятості, неофіційні та невраховані виплати заробітної плати; використання як бази для розрахунку мінімального розміру допомоги з безробіття мінімальної заробітної плати; великий єдиний внесок на загальне обов'язкове державне соціальне страхування, що приводить до масового ухилення від його сплати; дублювання функцій фондами загального обов'язкового державного соціального страхування; нераціональне витрачання страхових коштів тощо [14]. Під впливом цифрових трансформацій визначені ризики та негативні наслідки значно посилюються, що потребує зміни системи соціального захисту працюючих, приведення її у відповідність до існуючих і перспективних трендів у сфері зайнятості. Це обумовлює потребу в забезпеченні надійної системи попередження конфліктів, мінімізації ризиків і небезпек у системі суспільних відносин в умовах цифрових трансформацій.

У новітніх умовах необхідними стають зміни як світоглядного, теоретико-методологічного плану, так і прикладного характеру – на рівні організаційно-управлінських, нормативно-право-

вих, комунікативних механізмів цієї взаємодії тощо. У практичній площині загострюються питання нормативно-правового врегулювання нетрадиційних соціально-трудових відносин, створення дієвих систем соціального захисту, систем соціального діалогу та колективного представництва інтересів робітників нової економіки, відповідного оновлення профспілок тощо. Це обумовлено бурхливим розвитком платформної економіки, у якій традиційні механізми представництва колективних інтересів, соціального захисту, що базуються на довгострокових і формалізованих відносинах, фактично припиняють працювати. Виникають гострі проблеми у сфері соціального захисту та забезпечення необхідної якості трудового життя працівників із нестандартними формами зайнятості (у першу чергу йдеться про виникнення стрімкого поширення значної кількості нових нестандартних/нетрадиційних форм зайнятості – платформна зайнятість, поширення дистанційної роботи тощо), оскільки фактично ці форми значною мірою є неврегульованими та перебувають поза межами усталених нормативно-правових засад і традиційних інститутів, механізмів соціального діалогу та соціального захисту.

Важливим є вплив пандемії COVID-19, яка в системі взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин (СТВ) викликала дві суперечливі тенденції, що діють одна проти одної: з одного боку, існує необхідність підвищення інтенсивності взаємодії суб'єктів СТВ для подолання негативних наслідків пандемії, а з іншого – діють суттєві обмеження (а в окремих випадках – неможливість та заборона) реалізації цих контактів у їхніх традиційних формах (саме через необхідність запобігання поширенню пандемії COVID-19). При цьому пандемія COVID-19 не змінила світових мегатрендів (у тому числі у сфері праці та зайнятості), навпаки – вона їх посилила та призвела до виникнення нових проблем на тлі суттєвого загострення існуючих.

Отже, з урахуванням глибоких змін у сфері СТВ, спричинених форсованою цифровізацією, розвитком платформної економіки та впливом пандемії COVID-19, необхідним є комплексне інноваційне рішення щодо відновлення дієвої системи соціального діалогу та забезпечення конструктивної взаємодії суб'єктів СТВ у новітніх умовах. Одним із ключових питань порядку денного в цій сфері стає суттєве інформаційно-комунікативне оновлення систе-

ми взаємодії суб'єктів СТВ, системи соціального діалогу на сучасній технологічній основі, з використанням сучасних цифрових, інформаційно-комунікаційних, мережевих технологій.

Дослідники відзначають, що «завдяки своїй увазі до демократичної участі, справедливості та легітимності соціальний діалог може відігравати центральну роль у вирішенні як інноваційного потенціалу цифрових платформ, так і проблем, пов'язаних із зайнятістю через платформи». У той же час «для того щоб соціальний діалог мав позитивний вплив на реалізацію порядку денного щодо забезпечення гідної праці, необхідне сприятливе середовище, яке базується на волі суб'єктів соціального діалогу брати участь у посиленому та краще організованому діалозі й адаптуватися до нових реалій організації та представлення інтересів цифрових працівників і платформ – як на національному, так і на глобальному рівні» [18]. Створення та підтримка такого середовища стає необхідною передумовою подальшої розбудови оновленої системи СТВ та соціального діалогу. Ключовою ознакою системи має стати її гібридність – здатність створювати єдиний простір соціального діалогу як для традиційної системи СТВ, так і для системи СТВ, що виникає та поширюється завдяки розвитку цифрових мережевих технологій.

Сутність гібридної системи соціально-трудових відносин та відповідно соціального діалогу розкривається через необхідність комплексного та гармонійного поєднання традиційних механізмів реалізації державної політики у сфері соціально-трудових відносин і соціального діалогу, заснованих на довгострокових і формалізованих відносинах між робітниками та роботодавцями, розроблення і впровадження механізмів для ситуативних, «разових» та неформальних відносин (форм взаємодії), характерних для цифрової (платформної) економіки. Тобто межа між традиційною та нетрадиційною системами СТВ проходить за такими ключовими ознаками взаємодії робітників і роботодавців, як формалізованість / неформальність, довгостроковість / короткостроковість (разовість), географічна локалізованість / транснаціональність (транскордонність) та ін.

При створенні «гібридної» системи не йдеться про певне механічне поєднання та паралельне існування традиційної системи СТВ і соціального діалогу та нової «мережевої» системи, яка має

охопити платформних та інших працівників і роботодавців «нової» економіки. Традиційні та нові форми зайнятості поступово взаємопроникають одна в одну. «Гібридними» стають навіть традиційні трудові колективи – певні елементи забезпечення власної виробничої діяльності віддаються ними на аутсорсинг через платформи, що дозволяє здійснювати більш гнучку й оперативну кадрову політику, заощаджувати кошти та досягати максимальної відповідності кадрового забезпечення потребам підприємства. При цьому виникають «гібридні» трудові колективи, що частково складаються з постійних працівників, з якими укладаються довгострокові договори, та частково – з тимчасово залучених працівників, контракти з якими взагалі можуть не укладатися (тобто взаємодія має неформальний характер). Крім того, навіть у «традиційних» трудових колективах, трудові відносини в яких є довгостроковими, повністю формалізованими, законодавчо закріпленими та, з цієї точки зору, традиційними, завдяки цифровим технологіям постійно зростає кількість нових форм реалізації трудової діяльності, зокрема дистанційна робота. Це спричиняє проблеми, які раніше вважалися виключною прерогативою неформальної зайнятості: співвідношення робочого та вільного часу, безпека робочого місця та ін.

Очевидно, що мережева спільнота працівників на платформі, яких зазвичай не пов'язують взаємні формальні угоди та які фактично не утворюють постійного та сталого трудового колективу, потребує таких самих мережевих інструментів для організації взаємодії з метою представлення власних інтересів та організації колективних дій. Для цього має виникнути мережевий колективний суб'єкт, здатний представляти інтереси відповідної спільноти. Те саме повною мірою стосується і роботодавців на платформі.

«Гібридна» модель у перспективі може мати два рівні реалізації, що обумовлено наявністю двох базових різновидів платформи:

1) платформи, через які реалізується економічна активність / діяльність локального рівня (від місцевого до національного), тобто діяльність яких так чи інакше географічно локалізована та пов'язана із певною територією (зазвичай це сфера транспорту, оренди житла, служби доставки та інші географічно локалізовані

послуги). Це дозволяє помістити і робітників, і роботодавців тієї чи іншої платформи в єдиний нормативно-правовий та соціально-політичний простір і, відповідно, розробляти та реалізовувати цілісну й узгоджену політику національного, субнаціонального або галузевого рівня щодо розвитку соціально-трудова відносин, забезпечення якості трудового життя, механізмів представлення колективних інтересів (колективної суб'єктності) та реалізації соціального діалогу, механізмів соціального захисту;

2) платформи, через які реалізується транснаціональний краудсорсинг, де економічна активність / діяльність не має географічної локалізації і де працівник (або навіть робоча група) та роботодавець можуть бути представниками зовсім різних країн та, відповідно, юрисдикцій. Відносно цих платформ виникає низка фундаментальних проблем у сфері представлення колективних інтересів, соціального діалогу, соціального захисту та ін. Фактично традиційна держава має вкрай обмежений вплив на взаємодію працівників і роботодавців на таких платформах. Це суто мережеве явище, і пошук механізмів соціального захисту, соціального діалогу має стати завданням відповідних мережевих спільнот працівників і роботодавців, у суто мережевому просторі та з використанням мережевих механізмів. Така реальність виникла і бурхливо розвивається фактично поза межами традиційних механізмів впливу з боку держави. Особливої гостроти проблемам додає той факт, що саме цей сектор зростає найшвидшими темпами. Слід відзначити, що значна кількість ІТ-продуктів створюється саме на таких платформах.

Фундаментальною проблемою щодо створення сталої та дієвої системи соціального захисту і соціального діалогу для платформної економіки, у якій зазвичай відсутні довгострокові формалізовані відносини між робітниками та роботодавцями, є проблема забезпечення сталих механізмів представлення колективних інтересів сторін СТВ на платформах, наявність яких є необхідною умовою реалізації соціального діалогу. Це надзвичайно складне завдання, обумовлене, зокрема, специфікою відносин «усіх до всіх» у платформній економіці, а саме:

платформні працівники здебільшого працюють ізольовано, їх не поєднують особисті відносини (як у традиційних колективах), відсутня емоційна залученість та «відчуття колективу» – вони

фактично не мають контакту з іншими працівниками платформи, що є необхідною умовою для колективних дій;

велика кількість працівників платформ працюють нелегально, не сплачують податків і зовсім не зацікавлені у «виході в світ» для захисту своїх прав;

більшість «платформних» працівників розглядають цей вид роботи як тимчасову або додаткову діяльність, тому довгострокова активна діяльність щодо захисту своїх прав через колективну дію не є для них цікавим варіантом;

важлива проблема, що стосується як працівників, так і роботодавців, – це їхня індивідуалізованість на платформі та значною мірою конкурентність відносин. Працівники на платформі фактично виступають як конкуренти, а не як співробітники, що також суттєво ускладнює перспективи колективного впливу на захист спільних інтересів.

Друга фундаментальна проблема – це нормативно-правова неврегульованість. Ключовими перешкодами створенню дієвого нормативно-правового підґрунтя розвитку системи СТВ і соціального діалогу на платформах є невизначеність статусу і самих платформ, і працівників на платформах (здебільшого вони розглядаються як самозайняті).

Важливою складовою нормативно-правового врегулювання має стати включення самих платформ до суб'єктів СТВ (хоча і з особливим статусом). Попри те що платформи виступають лише посередником між працівником і роботодавцем, вони не повинні залишатися цілком «осторонь», особливо з урахуванням того, що більшість із платформ отримує кошти за надання посередницьких послуг. Трудова платформа певною мірою має стати модератором і медіатором взаємодії між робітником та роботодавцем, що потребує розроблення та прийняття відповідних нормативно-правових актів державного рівня.

Векторами соціально-трудового розвитку, які в перспективі мають сформувані якісно нову соціально-економічну політику в Україні в умовах цифрових трансформацій, задіяти інноваційно орієнтовані механізми подолання дефіциту гідної праці, мають стати [4]:

реформування системи соціального захисту через переформатування завдань держави, розвиток інституціонального середовища, реалізацію заходів на макрорівні;

удосконалення нормативно-прикладного забезпечення, організаційно-інформаційних заходів, соціальної відповідальності на всіх рівнях та колективно-договірного регулювання забезпечення безпеки і гігієни праці та професійного здоров'я персоналу на засадах превентивного підходу;

упровадження з боку державних органів, профспілок та організацій роботодавців конкретних практичних засобів широкого підходу до соціального діалогу, що сприяє спільному розробленню рішень і досягненню домовленостей, які становитимуть основу соціально-економічної політики держави щодо впровадження елементів гідної праці;

розбудова нової моделі соціальної держави на засадах формування соціально-економічних передумов гідної праці, а не лише забезпечення соціальної підтримки економічно активним особам;

розроблення політики діяльності у сфері корпоративної соціальної відповідальності для формування бренду та іміджу, забезпечення конкурентоспроможності, зростання капіталізації, стійкості, підвищення ефективності взаємодії зі стейкхолдерами;

модернізація прикладних аспектів колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин щодо наповнення якісно новим змістом колективних угод на національному, галузевому та регіональному рівнях.

10.2 Передумови мережево-цифрового оновлення системи соціального діалогу (на підґрунті Платформи соціально відповідального партнерства) у контексті євроінтеграційного курсу України

Перспективи становлення життєздатної моделі соціального діалогу в трудовій сфері визначаються її спроможністю вписуватися в сучасні тренди (цифровізації), специфікою відносин у трикутнику «профспілки – об'єднання роботодавців – державні інституції», особливістю важелів впливу кожної зі сторін, їх роллю та ефективністю реагування на новітні виклики та загрози. Пандемія

поставила нові вимоги до форм і способів взаємодії, у тому числі суб'єктів СД, і потребує пошуку інноваційних рішень для мережево-цифрового оновлення такої взаємодії (перехід на дистанційні, віртуальні, онлайн-форми взаємодії) [9].

Імплементація положень Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС є одним із ключових завдань влади на середньострокову перспективу. План заходів щодо реалізації стратегічного курсу на набуття повноправного членства України в ЄС передбачає опрацювання питання щодо інтеграції до внутрішнього ринку ЄС у сфері цифрової економіки. Це потребуватиме відповідності українського законодавства актуальному законодавству ЄС, а саме встановлення сучасної, ефективної та гармонізованої з ЄС правової основи для розвитку, діяльності, державного управління та регулювання у сфері електронних комунікацій, урегулювання відносин, пов'язаних із публічними мережами і послугами електронних комунікацій.

Важливою складовою Угоди є Глава XXI «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» (далі – Глава XXI Угоди), реалізація якої потребує зміни підходів до взаємодії профспілок, роботодавців, організацій громадянського суспільства та держави у вирішенні соціально-економічних проблем країни [15]. У цій главі (ст. 419-421) передбачається сприяння ефективному соціальному діалогу, забезпечення активної участі соціальних партнерів у впровадженні реформ в Україні, їх залучення до розроблення та реалізації відповідних нормативно-правових актів та організаційних кроків.

У контексті євроінтеграційного вектора розвитку України необхідно враховувати, що у країнах ЄС соціально-трудова політика та участь соціальних партнерів у її формуванні переходить на новий рівень – охоплює наднаціональний і наддержавний курс соціального захисту і добробуту громадян. З огляду на досвід країн ЄС соціальний діалог виявився ефективним демократичним способом розв'язання соціальних проблем, сучасним і динамічним процесом, що має унікальний потенціал і широкі можливості у сприянні прогресу в питаннях глобалізації, регіональної інтеграції та перехідного періоду. Тому альтернативи соціальному діалогу у сфері соціально-трудових відносин для держави, що просувається на шляху цифрових трансформацій, немає.

Так, за підсумками Всесвітнього економічного форуму у Давосі у 2019 р. відносно України [12] було визначено, що особливості функціонування сфери зайнятості в сучасних трансформаційних умовах потребують розроблення та впровадження заходів, спрямованих на формування стійкої системи соціального партнерства. Реалізація моделі взаємодії місцевих органів влади, бізнесу та соціуму в напрямі регулювання ситуації на регіональних ринках праці на засадах партнерства дозволить забезпечити:

- визначення критеріїв ефективності взаємодії влади, бізнесу та громадянського суспільства на умовах партнерства;

- формування ідеології та культури соціального партнерства як у сфері праці, так і на рівні соціуму;

- формування сприятливого інвестиційного клімату;

- створення умов для підвищення рівня добробуту населення та зміцнення середнього класу, сприяння розвитку малого та середнього бізнесу;

- оздоровлення морального клімату в суспільстві, подолання корупційності, забезпечення законності та правопорядку, відновлення довіри до державних інститутів і державних службовців;

- підвищення продуктивності праці;

- поліпшення структури людського капіталу;

- підвищення суспільного добробуту.

Пандемія COVID-19 суттєво змінила глобальні та локальні пріоритети. Одна з найбільш обговорюваних тем на онлайн-Давосі-2021 – це перезавантаження глобальної економіки в умовах впливу пандемії для забезпечення її стійкості [17]. Найбільш стійкою в умовах пандемії виявилася сфера ІТ. Протягом 2020 р. капіталізація галузі у світі зросла на понад 50%¹. Достатньо високі позиції займають українські ІТ-компанії. Так, обсяг надання послуг ІТ-фахівцями зарубіжним компаніям із січня по вересень 2021 р. становив 4,3 млрд дол., що вище відповідного показника 2020 р. на 37%. У загальній структурі українського експорту частка ІТ вже досягла 38% (на початку 2020 р. – лише 24%) [3].

Із точки зору відповідальності показовим є той факт, що маркером сьогодення стало розгортання такого різновиду суспіль-

¹ Наприклад, компанія Apple в останньому кварталі побила власний рекорд щодо доходу, який становив 111 млрд дол. Її вартість уже сягає 3 трлн дол.

ного устрою, як капіталізм зацікавлених сторін (stakeholder capitalism). Ідея є новою і полягає в тому, що діяльність компанії спрямовується не лише на зростання фінансових показників, а має забезпечувати врахування інтересів усіх «зацікавлених сторін»: піклуватися про суспільство, працівників, екологію тощо – за аналогією до соціально відповідального бізнесу. У нинішніх умовах це вимога часу, і в такому бізнесі дійсно є потреба, оскільки існують приклади того, що він є прибутковим¹. Уряду України, бізнес-еліті, сторонам соціального діалогу національного рівня управління необхідно подбати про розвиток конкурентних переваг національної економіки, спрямовувати ресурси на розвиток її конкурентоспроможних перспективних секторів, формувати умови для продуктивної цифровізації економіки і суспільства.

Важливо створювати сприятливі умови для того, щоб з'являлося якомога більше бізнесів, які практикують stakeholder capitalism – бізнес в інтересах усього суспільства. Для цього треба мати ефективну державну систему, здатну заохочувати бізнес інвестувати в суспільство, екологію та здоров'я. Бізнес, побудований на принципах ESG (ESG – environment, social, governance), – це дуже глобальний тренд, що забезпечує відповідь на серйозні виклики часу, а також бізнес-діяльність на підґрунті реалізації екологічних, соціальних та управлінських критеріїв [1].

Отже, новітні умови потребують від роботодавців, бізнес-компаній, транснаціональних корпорацій дотримання принципів відповідальності, партнерства, узгодженості бізнес-діяльності з інтересами «зацікавлених сторін» та спрямування її результатів на позитивні соціальні, екологічні, суспільні наслідки. Успіх проведення відповідних реформ залежить від розуміння їх соціального контексту, а сприйняття реформ громадянами – від загального ставлення до процесів, що відбуваються в державі. В Україні ця ситуація виглядає досить несприятливою.

¹ Так, компанія UBER провела експеримент, у межах якого створила дві компанії: одна мала соціальну складову у своїй стратегії, інша – ні. Попри те що вони виконували однакові функції, компанія із соціальною відповідальністю мала більший прибуток. Виявилося, що такі компанії залучають більш продуктивних працівників, ніж ті, хто не має якоїсь соціальної місії. Тобто соціальна відповідальність, або соціальне інвестування компанії, здатна безпосередньо впливати на максимізацію прибутку.

Важливо визначити проблеми, загальний стан та умови, які сформувалися на сьогодні в Україні щодо цифрових трансформацій. По-перше, фіксується відставання України від розвинутих країн світу за такими параметрами [16]: упровадження цифрової економіки в життя держави та суспільства; перехід на високі стандарти кібербезпеки; просування Індустрії 4.0; цифрові трансформації таких сфер життя, як безпека, освіта, торгівля, трудова сфера та ін.; цифровізація суспільства – нерозвиненість і низька затребуваність цифрових прав, цифрової зайнятості, цифрових компетенцій тощо; розвиток цифрової інфраструктури; розвиток електронного ринку; формування цілеспрямованої державної політики подолання негативних наслідків цифровізації тощо.

Індекс мережевої готовності NRI (Networked Readiness Index) оцінює розвиток інформаційно-комунікаційних технологій країн на основі 62 показників. Індекс включає 4 компоненти: технології (доступ, контент, майбутні технології); люди (участь громадян, бізнесу, держави); державне управління (довіра, регуляторні умови, інклюзивність); вплив (економічний, соціальний та гуманітарний вплив цифрових трансформацій). У рейтингу NRI Україна посіла 67 позицію серед 121 країни [22]. Найбільше відставання спостерігалось за такими показниками: майбутні технології (82 місце зі 121), використання ІКТ урядом і державні онлайн-послуги (87 місце), регуляторне середовище (72 місце). А найвищі позиції стосувалися контенту та використання ІКТ бізнесом. Отже, Україна продовжує залишатись аутсайдером Європейського регіону (+3 позиції, 64 місце з 134 країн, або 49,43 бала, тоді як середня кількість балів по Європейському регіону – 64,21). Україну віднесено до країн із низьким рівнем доходів – серед таких країн вона посіла 2 позицію після В'єтнаму [5].

До слабких сторін України віднесено: якість законодавства (87 місце, або 46,57 бала), у тому числі щодо регулювання діяльності ІКТ (75 місце, або 41,66 бала); покриття мобільним зв'язком 4G (129 місце, або 3 бали); кількість абонентів мобільного широкопосмугового доступу (102 місце, або 17,56 бала); доступність до чистої енергії (128 місце, або 23,7 бала); вартість мобільних телефонів (113 місце, або 21,72 бала); низький рівень добробуту та можливості вільно обирати шлях реалізації (109 та 105 місця відповідно, або 57,88 бала); потенційна тривалість здорового життя (86

місце, або 58,97 бала); низька можливість використання цифрових платформ у сільській місцевості (93 місце, або 53,97 бала).

Сильні сторони: рівень грамотності дорослого населення та законодавство у сфері електронної комерції (1 місце, або 100 балів); кількість абонентів із швидкістю фіксованих інтернет-підключень 10 Мбіт/с (16 місце, або 95,72 бала); міжнародна пропускна здатність інтернету на одного користувача (50 місце, або 70,28 бала); можливість адаптації правової бази до нових технологій (43 місце, або 50,29 бала); цінова доступність послуг мобільного зв'язку (46 місце, або 70,14 бала); забезпеченість початкової школи інтернетом (40 місце, або 57,79 бала); вебсервіси для хостингу ІТ (34 місце); розпочати бізнес, е-демократія, наявність інноваційних технологій (49 місце, або 53 бали); кількістю патентних заявок у сфері ІКТ (45 місце); рівень перетворень у цифрову економіку (36 місце, або 60,68 бала); забезпечення гендерної рівності (24 місце, або 83,72 бала); використання великих даних та професійний рівень задіяного в бізнесі населення (31 місце) та кількість зарахованих у вищих навчальних закладах (14 місце, або 60,28 бала); якість освіти (42 місце, або 48,07 бала) [5].

Індекс глобальної цифрової конкурентоспроможності WDCR (World Digital Competitiveness Ranking), запропонований Інститутом менеджменту (IMD), складається з трьох основних компонентів:

1) знання (вимірює здатність розуміти та вивчати нові технології (цифрові навички, здібності, наукові розробки);

2) технології (оцінює умови економіки для розроблення нових цифрових інновацій, у тому числі регуляторне середовище, доступ до капіталу, технологічну базу);

3) готовність до майбутнього (оцінює підготовленість бізнесу, громадян, держави до цифрових трансформацій, цифрову адаптивність, мобільність та *e*-участь).

У 2019 р. Україна посіла 60 місце серед 63 країн, що ввійшли до рейтингу WDCR (у 2018 р. – 58 місце). Найвищий результат – за компонентом «знання» (40 місце із 63 країн), тоді як за технологіями та готовністю до майбутнього – 61 та 62 місця відповідно. Отже, Україна залишається регіональним аутсайдером і входить до 10 найгірших країн рейтингу.

Слабкі сторони: захист прав на інтелектуальну власність, насамперед існування піратства, банківські й фінансові сервіси, високі інвестиційні ризики, а також рівень кібербезпеки.

Сильні сторони: можливості розпочати бізнес, швидкість інтернет-підключень, е-демократія, використання великих даних та якість навчання.

Низький рівень цифрової конкурентоспроможності негативно впливає на трудову сферу, де триває загострення протиріч у відносинах між учасниками соціального діалогу – державою, роботодавцями та профспілками. А питання щодо мережево-цифрового оновлення системи соціального діалогу навіть не порушуються в порядку денному. Позиції сторін СД щодо цифровізації економіки є різними. Так, роботодавці прагнуть максимально використати можливості та вигоди, пов'язані з цифровізацією (щодо оптимізації кількості персоналу, форм його зайнятості, скорочення податкових платежів тощо). Держава у зв'язку із своїм бюрократизованим підходом не поспішає реагувати на нові виклики, здебільшого концентрується на питаннях пошуку можливостей оподаткування нових форм зайнятості (цифрової, нестандартної, дистанційної). Профспілки не переорієнтувалися на захист трудових прав в умовах викликів цифрової економіки та практично залишаються поза цим процесом. Як наслідок, низький рівень довіри суспільства до діяльності профспілок. За даними соціологічної служби Центру ім. О. Разумкова, у 2020 р. профспілкам не довіряли 54% респондентів [8].

Згідно з результатами всеукраїнського опитування лише шоста частина населення (17,5%) вважає, що події в Україні розвиваються у правильному напрямі; 65,5% – протилежної думки (решта опитаних не змогли визначитися з відповіддю). 19,5% респондентів вірить, що Україна здатна подолати існуючі труднощі протягом найближчих кількох років; 50% вважають, що Україна зможе подолати проблеми у більш віддаленій перспективі, а 20% – що країна не здатна їх подолати (решта – не визначилися).

Кризова соціально-економічна і політична ситуація призвела до суттєвого звуження сфери прикладання праці. Аналіз організаційного забезпечення державного регулювання трудових ресурсів у Україні свідчить, що державні органи мають достатньо широкі повноваження, але їм бракує взаємоузгодженості та скоординованості дій щодо регулювання якості людських ресурсів

[7]. Подібна ситуація характерна для інших колективних суб'єктів соціально-трудова відносин.

Отже, в існуючих умовах механічне перенесення європейських моделей реалізації соціального діалогу не дозволить досягти бажаних результатів і забезпечити стабільний розвиток сфери зайнятості. Необхідною умовою цього є розроблення та впровадження певних соціальних інновацій, які б трансформували традиційні підходи до організації конструктивної взаємодії всіх суб'єктів ринку праці та зайнятості й забезпечення соціального діалогу в нових умовах. Такі соціальні інновації мають бути втілені в новій моделі соціального діалогу.

Ідеальна модель СД має бути гнучкою, з високими адаптивними можливостями реагування на новітні зміни глобального і локального характеру. Тому протягом останніх років у Європі прослежується тенденція зниження ефективності централізованих моделей соціального діалогу та зростання – децентралізованих. Однак при виборі моделі соціального діалогу в Україні така закономірність не може служити засадничим орієнтиром.

Формування нового типу інноваційної економіки потребує перегляду існуючих глобальних норм, стандартів, політики й угод з метою посилення суспільної довіри. Як зазначає К. Шваб, «замість того щоб закривати економіку через протекціонізм і націоналістичну політику, ми повинні вибудовувати новий соціальний договір між громадянами та їхніми лідерами, щоб кожен відчував себе достатньо захищеним вдома, щоб залишатися відкритим для світу загалом. Цього потребує новий формат суспільного поділу праці у глобальному вимірі, який є симбіозом новітньої глобалізації світової та нової економіки, що формується у межах національних держав. Якщо цього не відбудеться, то поточна дезінтеграція нашої соціальної структури може зрештою призвести до краху демократії» [21].

Україна перебуває у пошуку власної моделі соціального діалогу, і без потужної відповідальної позиції держави щодо становлення та забезпечення конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин для розв'язання гострих проблем і протиріч власну інноваційну модель соціального діалогу реалізувати не можливо. Упровадження дієвого соціального діалогу в Україні ускладнюється не тільки вкрай несприятливими стартовими

умовами, але й тим, що працювати необхідно на випередження, враховуючи сучасні світові тренди в зазначеній сфері [6].

Як свідчить досвід інших країн, на сучасному етапі інституціонального розвитку соціального діалогу усталені форми соціального діалогу (переговори, консультації, договори та угоди між класичними соціальними партнерами) вже є недостатніми для врегулювання багатьох фундаментальних проблем постіндустріального суспільства. Поширення набувають нові форми взаємодії, засновані на використанні цифрових технологій, серед яких є і електронне врядування (Е-врядування). Воно помітно диверсифікує можливості міжвідомчих контактів, обумовлює прозорість процесу прийняття рішень, уможливорює активну участь соціальних партнерів у соціальних і політичних процесах, відкриває доступ до державних інформаційних ресурсів, забезпечує нову якість обслуговування громадян і бізнесу з боку держави. Вирішення цього завдання потребує пошуку і застосування соціально-інноваційного підходу, який має надавати можливість:

поєднання світового досвіду реалізації соціального діалогу з особливостями сучасного українського суспільства (соціальними, культурними, економічними, внутрішньо- та зовнішньополітичними та ін.), урахувати ці особливості у відповідній моделі розвитку соціального діалогу в Україні;

інтеграції в рамках цілісної системи реалізації соціального діалогу базових принципів і механізмів концепцій соціального діалогу, публічного діалогу, соціальної відповідальності для забезпечення сталого суспільного розвитку та організації конструктивної взаємодії соціальних суб'єктів [11];

мережево-цифрового оновлення й ефективного використання потенціалу сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), Е-врядування, у перспективі – реалізації Національної цифрової платформи соціального діалогу.

Основою розроблення та поєднання в цілісну систему соціальних інновацій, необхідних для створення дієвої системи соціального захисту працюючих в умовах цифрових трансформацій, може стати перехід до Платформи соціально відповідального партнерства (СВП) як базової рамки організації взаємодії сторін СД, суб'єктів соціально-економічного розвитку. В умовах пандемії, форс-мажорних обставин перехід на Платформу СВП є оптимальним рішенням.

10.3 Платформа соціально відповідального партнерства як основа інформаційно-комунікативного оновлення системи соціального діалогу: можливості створення та використання

Для надання гідних відповідей на виклики сучасності, забезпечення внутрішньої стійкості соціально-економічних систем в умовах впливу форс-мажорних обставин, подолання наслідків пандемійної кризи, а також вирішення гострих протиріч на глобальному і вітчизняному ринках праці та зайнятості необхідними є максимальна мобілізація наявних ресурсів і резервів, створення, розвиток та вдосконалення механізмів своєчасного й ефективного консолідованого реагування на новітні виклики та загрози із залученням ІКТ, мережево-цифрових технологій [9].

Система соціального діалогу та її модернізація в Україні на нормативно-правовому, інституційному, інформативно-комунікативному та організаційно-управлінському підґрунті розкриває широкі можливості надання гідних відповідей на новітні виклики та загрози. Формування нових передумов для здійснення цієї настанови було започатковано кілька років тому. Так, ще у 2018-2019 рр. у межах імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом в Україні було реалізовано проєкт «Сприяння публічним комунікаціям у діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про асоціацію в умовах децентралізації» [13]. Одним із найбільш вагомих результатів проєкту стало розроблення Дорожньої карти «Стратегія модернізації соціального діалогу в Україні» [2]. Цю Дорожню карту представлено розробниками як концептуальний змістовний документ, який жодним чином не втратив своєї актуальності, а розроблені в його рамках Концепція платформи «Спільний інформаційний простір соціального діалогу» та «Концепція ідеології, структури і змісту Генеральної угоди та її узгодженості з іншими колективними угодами на середньо- та довгострокову перспективу» в умовах новітніх викликів і загроз набувають ще більшої актуальності. Однак зазначеному варіанту бракує концептуальної та організаційно-структурної повноти, саме цей аспект потребує більш глибокого опрацювання, особливо з огляду на суттєві зміни у світі

праці, що відбуваються під впливом процесів цифровізації економіки та суспільства.

Необхідно врахувати ці зміни, концептуально переосмислити попередні напрацювання і запропонувати своє бачення Дорожньої карти мережево-цифрового оновлення системи соціального діалогу в Україні, яка базується на поєднанні традиційних і новітніх нетрадиційних (платформно-цифрових) трудових відносин. Її основу становить концептуальна рамка Платформи СВП, яка виступає потужним ресурсом модернізаційного оновлення механізмів соціального діалогу, забезпечення можливостей для мульти-суб'єктної комунікативної взаємодії суб'єктів СТВ (як сторін соціального діалогу, так і інших партнерів). Це безпечна форма розроблення спільних узгоджених рішень сторонами СД щодо соціально-економічної стабілізації, відновлення в умовах цифровізації та подолання негативних наслідків пандемії.

Платформа СВП за своїм концептуальним базисом узгоджується з новою парадигмою модернізації соціального діалогу в Україні в контексті реалізації положень Угоди про асоціацію «Україна-ЄС» на засадах взаємодії сторін соціальних партнерів і представників третього сектору у форматі «трипартизм+» для збалансування економічних, соціальних й екологічних інтересів в українському суспільстві [2]. Платформа СВП відповідає основним настановам осучаснення національної моделі соціального діалогу із залученням ресурсів цифровізації.

Цінність і своєчасність створення такої платформи посилюються гострою потребою в забезпеченні безпечності міжособистісної взаємодії в умовах епідеміологічних загроз і карантинних обмежень, а також у створенні механізмів оперативного прийняття та реалізації узгоджених ефективних відповідальних управлінських рішень з метою зниження ризиків і небезпек у трудовій сфері, стабілізації стану національної економіки.

У змістовному плані концептуальною рамкою Платформи СВП є гармонійна інтеграція концептів і принципів соціального діалогу, публічного діалогу, державно-приватного партнерства, соціальної відповідальності в системі соціально-економічних і трудових відносин (СТВ) із концептом платформної економіки. Місія платформи СВП – створити сприятливе інформаційно-комунікативне середовище для сторін соціального діалогу (спільних

представницьких органів з боку роботодавців, профспілок, органів державної влади), розширити коло суб'єктів СТВ шляхом залучення партнерів, відповідних платформ¹ з метою прийняття спільних узгоджених рішень для стабілізації ситуації в національній економіці, зокрема у сфері праці та зайнятості, розроблення ефективної державної соціально-економічної політики.

Платформа СВП також відповідає базовим критеріям Концепції гідної праці, яка має комплексний характер і спрямована на забезпечення високої якості трудового життя, у тому числі на захищеність прав та збалансування інтересів працівників, роботодавців, держави і суспільства, та регламентує коло інтересів кожного із суб'єктів СТВ.

З урахуванням особливостей змісту взаємодії сторін соціального діалогу та взаємозв'язку даної сфери з політикою держави в діяльності щодо створення та функціонування Платформи СВП виокремлено 3 ключові структурні сегменти/складові (рис. 10.1) [20]:

1) концептуальне, нормативно-правове, науково-методичне, інформаційне, організаційно-управлінське забезпечення створення та функціонування платформи;

2) формування мультисуб'єктного інформаційно-комунікативного середовища (комунікаційної платформи), розроблення та впровадження процедур для забезпечення ефективних комунікацій суб'єктів СТВ і прийняття учасниками платформи узгоджених рішень;

3) створення цілісної (інтегрованої) мережевої інфраструктури (технологічна платформа), на основі якої забезпечується організація реальної мультисуб'єктної комунікації та взаємодії суб'єктів СТВ у режимі онлайн (у формі, наприклад, вебпорталу, інших вебсервісів).

¹ Наприклад, платформи Industry4Ukraine, до складу якої входить більше 60 організацій, а також громадські та бізнес-об'єднання, та інших профільних і галузевих платформ (Платформа ефективного регулювання – PRO, національна онлайн-платформа е-демократії «ВзаємоДія», Платформа громадянського суспільства «Україна-ЄС», Національна волонтерська платформа, Національна платформа «Діалог про мир та безпечну реінтеграцію», Національна платформа малого та середнього бізнесу, Національна освітня електронна платформа та ін.).



Рисунок 10.1 – Змістовна структура (модель) діяльності щодо створення та функціонування Платформи СВП

Джерело: розроблено О. Паньковою, О. Касперовичем.

Важливою складовою першого сегменту структури (моделі) створення та функціонування інформаційно-комунікативної Платформи СВП є формування сучасної системи інформаційно-аналітичного забезпечення. Це має бути дієвий інструмент збору різноманітних даних, їх обробки та продукування аналітичної інформації, що дозволить вести суспільну дискусію на якісно новому рівні, швидко реагувати на нові виклики, приймаючи обґрунтовані управлінські рішення. Процеси цифровізації розширюють такі можливості. Сучасна парадигма інформаційно-аналітичного забезпечення має впливати з необхідності інтеграції різних типів даних (статистичних, адміністративних і великих інтернет-даних) та поєднання як класичних, так і інноваційних методів роботи з ними. Найбільш перспективною для цього є технологія Big Data. При цьому під системою інформаційно-аналітичного забезпечення функціонування інформаційно-комунікативної Платформи соціаль-

но відповідального партнерства розуміється набір взаємопов'язаних елементів (архітектурних, технологічних) для збору, збереження та розподілу різноманітної інформації про ринок праці та соціально-трудова сфера загалом, алгоритмів і систем штучного інтелекту для її аналізу з метою сприяння у формуванні політики та прийнятті управлінських рішень. Схему її функціонування наведено на рис. 10.2.

Така схема може бути реалізована на базі Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР). Головними принципами, яким має відповідати функціонування інформаційно-аналітичного компонента, є:

- забезпечення належної швидкості збору даних і виробництва інформації;

- максимізація різноманіття даних, що можуть збиратися й оброблятися;

- підвищення достовірності даних і виробленої інформації. Достовірність указує, наскільки точними та надійними будуть дані та інформація, що використовуватимуться для вирішення завдань і прийняття повсякденних рішень. Якщо дотримання перших двох принципів є переважно проблемою ресурсів і технологій, то дотримання даного принципу є найбільшою науковою проблемою. Класичні підходи статистики, верифікації та валідазації інформації є недостатніми. Сьогодні завдання полягає в тому, щоб будь-які інтернет-дані мали необхідний рівень достовірності;

- максимізація цінності даних та інформації. Інформація, дані та комплекси знань мають становити цінність для прийняття рішень про трансформацію соціально-трудова сфери. Ця цінність вибудовується на основі машинної екстраполяції та знань залучених до експертів. Інший напрям роботи для виконання даного принципу пов'язаний із підвищенням якості діалогу зі стейкхолдерами інформації.

Створення та функціонування Платформи СВП як мережево-комунікативного майданчика дозволяє забезпечити сприятливі умови для мультисуб'єктної взаємодії суб'єктів СТВ як у режимі офлайн, так і онлайн для розроблення і реалізації спільних узгоджених рішень. Платформа СВП дозволяє значною мірою підвищити кількість потенційних учасників соціального діалогу, залучити додаткові ресурси, забезпечити конкурентність, прозорість,



Рисунок 10.2 – Схема інформаційно-аналітичного забезпечення системи управління процесами трансформації соціально-трудої сфери в умовах цифровізації економіки

Джерело: розроблено Я. Остафійчуком, О. Паньковою.

оперативність взаємодії та співпраці учасників економічного й гуманітарного розвитку, розширити інформаційно-комунікативне середовище.

Платформа СВП сприятиме реалізації повноцінного соціального діалогу у трудовій сфері на засадах мультисуб'єктності та мережево-цифрового оновлення. Це дозволяє розробляти спільні узгоджені рішення сторонами СД та іншими учасниками щодо розв'язання проблем із забезпечення стійкості сфери праці та зайнятості в умовах цифровізації та впливу пандемії. Також Платформа уможливорює підвищення ефективності регуляторної політики, спрямованої на забезпечення сталого розвитку, збалансування цифрового та соціально-трудового розвитку. Напрями та заходи щодо їх реалізації включають:

1. Забезпечення гідної та продуктивної праці в умовах переходу до цифрових трансформацій:

створення структур, відповідальних за стратегічне прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці і на національному, і на регіональному рівнях;

раціоналізація підготовки фахівців за участю представників бізнесу згідно з потребами глобальної, національної та регіональної економік на основі стратегічних прогнозів кадрових (освітньо-кваліфікаційних) потреб ринку праці відповідно до цілей соціально-економічної політики і сталого розвитку на підставі оцінки демографічної ситуації та даних щодо регіонального розвитку;

широке залучення роботодавців до підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня з урахуванням потреб цифровізації;

розроблення системних прогнозів щодо потреби в робочій силі, заснованих на пріоритетах розвитку економіки, у тому числі цифрової, аналізі демографічних і міграційних процесів і здійснення на цій основі системних заходів щодо оптимізації регіонального розміщення робочої сили;

встановлення зв'язку між системою освіти (зокрема професійно-технічної) та ринком праці (у тому числі завдяки активній участі роботодавців у формуванні статистичної бази для прогнозів розвитку трудового потенціалу, визначенні напрямів підготовки

фахівців навчальними закладами, підвищенні кваліфікації працівників, організації професійного навчання, перепідготовки тощо);

запровадження системи освіти протягом життя, яка дає змогу зменшити розрив між вимогами високотехнологічної економіки та спеціальними компетенціями працівників середнього і старшого віку.

2. Правова регламентація трудових норм цифрової економіки, усунення надмірних диспропорцій суспільного розподілу доходів, скорочення бідності, зменшення соціальної нерівності:

визначення трудових цифрових прав, регламентація особливостей праці та зайнятості в умовах цифровізації економіки, включення їх до проекту Трудового кодексу;

суттєве вдосконалення функції державного нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, недопущення його порушень, а також виникнення заборгованості із заробітної плати й виплат соціального характеру;

подальше реформування пенсійного забезпечення через забезпечення більш щільної прив'язки розміру пенсій до тривалості трудового стажу та обсягу сплачених внесків;

створення інституційних компонентів функціонування накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

3. Розвиток ІКТ, мережево-цифрових технологій, електронних комунікацій, мереж та Е-послуг з метою досягнення балансу розподілу соціальної відповідальності на рівні суспільних відносин, що забезпечується шляхом:

розширення публічності та відкритості дій і мотивів поведінки кожного суб'єкта через залучення до співробітництва відразу всіх учасників соціально-економічних відносин (як інституційних, так і індивідуальних);

розширення можливостей суспільної комунікації для соціальної відповідальності через застосування сучасних ІТ (онлайн-спілкування з використанням цифрових пристроїв);

забезпечення доступності мереж і послуг електронних комунікацій для всіх суб'єктів соціально-економічних, трудових та суспільних відносин;

розширення ринку електронних послуг для кінцевих користувачів;

посилення захисту прав та інтересів кінцевих користувачів, у тому числі осіб з інвалідністю, щодо доступу до послуг електронних комунікацій на рівні з іншими споживачами;

реалізації та закріплення прав на відкриті дані, прозорість;

створення умов для розроблення та впровадження цифрових інновацій, у тому числі в діяльність уряду, державну регуляторну політику, систему колективно-договірного регулювання, технологічну базу тощо;

розвитку телекомунікаційної інфраструктури по всій території країни.

Системна діяльність щодо розвитку цифрової економіки та цифровізації суспільства дозволить створити умови для реалізації «Дорожньої карти інтеграції України до єдиного цифрового ринку (ЄЦР)», розробленої за прямої підтримки уряду України, Міністерства цифрових трансформацій України, що відповідає ключовому пріоритету ЄС – забезпечення умов для розвитку і гармонізації цифрових ринків «ЄС-Україна», а також реалізації програми Східного партнерства до 2025 р.

4. Посилення соціальної безпеки, збереження інфраструктури, удосконалення механізмів соціального захисту зайнятих шляхом:

посилення соціальної відповідальності бізнесу, насамперед у частині збереження і відновлення соціальної та культурної інфраструктури територій, де розташовані виробничі потужності, підтримки соціальних ініціатив територіальних громад;

посилення адресного характеру надання соціальної допомоги та пільг;

поєднання матеріальної допомоги бідним із заходами щодо соціальної інтеграції та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці.

Перехід на Платформу ЄВП сприятиме реалізації основних напрямів державного регулювання у сфері ринку інноваційної праці в умовах цифрових трансформацій шляхом створення комунікаційного середовища для прийняття узгоджених рішень сторонами СД щодо:

1) удосконалення правового поля, орієнтованого на сприяння розвитку економіки та зайнятості в інноваційному напрямі;

2) інституційного оформлення «нових практик» гнучкої зайнятості, своєчасного оновлення існуючих стандартів використання робочої сили та перегляду трудового законодавства, колективних договорів й укладених контрактів для мінімізації ризиків застосування гнучкої зайнятості в умовах змін;

3) уточнення та інституціоналізації понять «інноваційне підприємство» і «сма́рт-підприємство» з метою встановлення податкових пільг на період упровадження нових видів продукції та технологій;

4) збільшення фінансування науки та направлення коштів на реалізацію наукових досягнень на основі проєктно-орієнтованого управління;

5) упровадження маркетингового підходу до дослідження та управління новими формами зайнятості (сегментування за демографічними, освітніми, професійними характеристиками, умовами праці й оплати);

6) підвищення якості освіти, розвитку освіти впродовж усього життя, розроблення освітніх програм на ринку праці, спрямованих на формування випереджаючих компетенцій і розвиток інноваційного та цифрового потенціалу населення;

7) поживавлення обороту робочих місць в економіці за рахунок введення в дію інноваційних робочих місць із високим мультиплікативним ефектом;

8) сприяння професійній мобільності у сфері ринку інноваційної праці шляхом розвитку систем перепідготовки та забезпечення комунікацій;

9) оновлення системи соціального захисту у сфері ринку інноваційної праці, включаючи захист її гнучких форм;

10) удосконалення інфраструктури ринку інноваційної праці, розвитку приватно-державного партнерства в інноваційній сфері, його зорієнтованості на прискорення цифрових трансформацій.

На сучасному етапі основними пріоритетами розвитку соціального діалогу в Україні на інноваційних засадах є такі:

досягнення балансу соціально-економічних інтересів взаємодіючих сторін через досягнення паритетності їх представництв

на тлі обмеження домінантних позицій роботодавців, що в різний спосіб захищають інтереси великого капіталу в одержанні надвисоких прибутків, у тому числі шляхом порушення норм трудового права;

реальне економічне зміцнення позицій найманих працівників у соціальному діалозі шляхом встановлення нових прогресивних стандартів оплати праці, залучення до участі в управлінні на основі розвитку виробничої демократії;

громадське сприяння активній діяльності незалежних профспілкових об'єднань, її підтримка через створення на підприємствах та в організаціях із незадовоільною роботою профспілкових об'єднань відповідних рад трудових колективів, а також поширення практик, що унеможливають виконання профспілковими об'єднаннями невласливих їм адміністративних функцій;

посилення публічного контролю за конфліктними ситуаціями у сфері соціально-трудова відносин, упередження практики порушення трудових прав суб'єктів, що взаємодіють у межах нестандартних форм зайнятості;

залучення механізмів соціального діалогу та соціальної відповідальності до формування оптимальних галузевих, територіальних, секторних пропорцій зайнятості з метою обмеження надмірної концентрації ресурсів праці в певних сферах економічної діяльності та формування кадрового дефіциту – в інших;

використання можливостей СВП для забезпечення поступової трансформації неформальної зайнятості у формальну на основі збільшення місткості офіційного сектору ринку праці, створення нових продуктивних робочих місць у пріоритетних сферах економічної діяльності;

розвиток Е-урядування в контексті СВП для подолання корупції в органах влади, підвищення довіри до владних інституцій, громадський контроль за діяльністю урядовців і чиновників усіх рівнів.

Сьогодні соціальні партнери в Україні дискутують із приводу ініціативи Європейської Комісії стосовно формування єдиного цифрового ринку та повномасштабного плану дій щодо формування електронного уряду. У межах цієї ініціативи ставиться мета виявлення впливу цифрових технологій на ринок праці.

10.4 Архітектоніка Дорожньої карти забезпечення конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудоких відносин в умовах цифрових трансформацій та основні суб'єкти її реалізації

Архітектоніка Дорожньої карти забезпечення конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудоких відносин в умовах цифрових трансформацій містить три структурні складові:

аналіз існуючої ситуації у сфері реалізації соціального діалогу та взаємодії сторін СТВ, яка склалася на даний момент. Для цього визначаються основні проблеми і можливості в контексті необхідності модернізації взаємодії сторін соціального діалогу та інших суб'єктів СТВ;

визначення першочергових заходів щодо формування необхідних початкових умов реалізації стратегічних напрямів Дорожньої карти щодо мережево-цифрового оновлення системи соціального діалогу та взаємодії суб'єктів СТВ;

базові цільові пріоритети її реалізації, які фактично за своїм змістом мають збігатися з пріоритетами державної політики у сфері праці України щодо забезпечення конструктивного та дієвого соціального діалогу, бути цільовими орієнтирами реалізації Дорожньої карти (табл. 10.1).

Таблиця 10.1 – Основні проблеми та можливості щодо вдосконалення взаємодії сторін соціального діалогу та інших суб'єктів СТВ

Основні проблеми / слабкі сторони	Основні можливості / сильні сторони
1	2
Відсутність стратегічного розвитку соціального діалогу в Україні з урахуванням як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, зокрема через відсутність узгодженої всіма зацікавленими учасниками спільної стратегії модернізації соціального діалогу в нових соціально-економічних умовах і, відповідно, відсутність стратегічного планування місії, цілей, результатів та індикаторів їх досягнення на довго-, середньо- та короткострокову перспективу	Наявність нормативно-правової бази та відповідних консультативно-породжувальних структур, удосконалення та активізація яких за досить короткий термін та з мінімальними витратами можуть призвести до відновлення соціального діалогу в Україні

Продовження табл. 10.1

1	2
Відсутність ефективної моделі діалогу між владою та громадянським суспільством	Наявність високоякісних та обґрунтованих концептуальних розробок щодо модернізації системи СТВ в Україні, які можуть бути використані та значно прискорити розроблення ефективної моделі СД
Пасивність державних органів щодо розбудови стійких конструктивних партнерських відносин у сфері СТВ, відсутність чіткого запиту з боку держави, формальна та слабка діяльність НТСЕР, формалізованість процесу соціального діалогу загалом, неефективність комунікаційного компонента діючої моделі соціального діалогу	Сформованість і досить відчутний досвід роботи сторін соціального діалогу, що створюють базові стартові передумови для його відновлення на основі реалізації відповідного комплексного та масштабного проєкту розвитку СД
Відсутність цілісного, системного, загальноприйнятого й узгодженого сторонами соціального діалогу та суб'єктами СТВ концептуального підґрунтя реформування нормативно-правової бази у сфері праці, трудового законодавства	Проблема відсутності цілісного концептуального бачення щодо реформування трудового законодавства, яка добре усвідомлена та відрефлексована експертним середовищем, наявність аналітичних документів щодо подолання цієї проблеми; при ініціюванні відповідного процесу проблема відсутності концептуального підґрунтя може бути вирішена досить швидко
Наявність правових колізій і відсутність узгодженості правових норм щодо соціального діалогу. Наприклад, правова колізія між нормою Закону «Про соціальний діалог» у частині створення НТСЕР і призначення секретаря; чинним законодавством не визначено механізм урахування тристоронніх домовленостей і надання Урядом зворотного зв'язку на виконання рекомендацій органів соціального діалогу	Подолання зазначених колізій є цілком реальним та не надто складним завданням, за умови політичної волі та злагодженої співпраці суб'єктів, від яких це залежить

Продовження табл. 10.1

1	2
Відсутність у проєкті «Національної економічної стратегії України 2030» питань розвитку соціально-трудової сфери, соціального діалогу в системі соціально-трудових відносин, державно-приватного партнерства, публічного діалогу, а також подолання ризиків, загроз, негативного впливу пандемії COVID-19 на національну економіку, сферу праці та зайнятості	Практично всі передумови для швидкого вдосконалення «Національної економічної стратегії України 2030» щодо розвитку соціально-трудової сфери, соціального діалогу існують (нормативно-правова база, концептуальні розробки, результати досліджень та прогнози)
Застарілість діючої Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, її невідповідність викликам і загрозам, спричиненим пандемією та форованою цифровізацією	Значний досвід підготовки попередніх генеральних угод сприятиме оперативному та якісному оновленню наступної Генугоди відповідно до сучасних вимог
Слабка, формалізована робота НТСЕР у реалізації соціального діалогу, розробленні спільних рішень, зокрема через інертну, формалізовану позицію представницького органу від сторони державних органів влади щодо ініціації конструктивного діалогу між сторонами діалогу на національному рівні, що в перспективі може призвести до фактичного демонтажу інституту соціального діалогу (при формальному його існуванні)	Наявність репрезентативності сторони профспілок і сторони роботодавців у соціальному діалозі, досить потужні й активні структури, здатні ініціювати діяльність щодо розвитку соціального діалогу
Обмеженість можливостей НТСЕР впливати на ситуацію у сфері СТВ через її дорадчо-консультативний статус та спричинену цим недостатню юридичну силу документів, що нею розробляються та приймаються	Можливість посилити спроможність НТСЕР впливати на ситуацію у сфері СТВ шляхом внесення відповідних змін до Закону України «Про соціальний діалог» через розширення її функцій та повноважень, які в існуючій редакції зводяться до дорадчих, консультативних й узгоджувальних

Закінчення табл. 10.1

1	2
Низький рівень довіри між сторонами соціального діалогу	Зростаюче усвідомлення необхідності довіри як однієї з умов конструктивної взаємодії, наявність запиту на забезпечення взаємної довіри сторін соціального діалогу, громадськості та влади
Внутрішні проблеми взаємодії в межах як профспілкової сторони, так і організацій роботодавців та їх об'єднань – недостатня розвиненість злагодженої співпраці, конфліктність, протистояння тощо. Наявність внутрішніх проблем у кожної із сторін, неефективна внутрішня та зовнішня комунікація, що суттєво ускладнює конструктивну взаємодію між сторонами	Усвідомлення спільності загроз та викликів сприятиме подоланню внутрішніх конфліктів і протистоянь, а використання сучасних технологій здатне забезпечити ефективну комунікацію навіть в умовах карантинних обмежень
Поступова втрата інтересу/мотивації сторін соціального діалогу до взаємодії в його рамках у разі відсутності відчутних результатів	Відновлення інтересу до соціального діалогу як засобу спільного вирішення проблем, спричинених пандемією, які неможливо подолати поодиноці
Втрата ресурсів і напрацювань у системі колективно-договірного регулювання, відсутність реагування в колективних договорах на новітні виклики та загрози	Сформована та інституціоналізована система колективно-договірного регулювання з досить міцними традиціями, яка потребує певного оновлення (але не впровадження)

Визначено першочергові заходи щодо формування необхідних початкових умов реалізації стратегічних напрямів Дорожньої карти зі створення оновленої системи соціального діалогу та взаємодії суб'єктів СТВ (друга складова архітекτονіки Дорожньої карти):

1. Суттєве посилення ролі та статусу Національної тристоронньої соціально-економічної ради України, яка має стати провідним суб'єктом забезпечення конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах цифровізації. У зв'язку з цим необхідно внести зміни до Закону України «Про соціальний діалог», у першу чергу щодо забезпечення обов'язковості виконання відповідними органами державної влади спільних рішень,

прийнятих органами соціального діалогу, передусім рішень НТСЕР (що потребує, зокрема, зміни виключно консультативно-дорадчого статусу НТСЕР та відповідного розширення її повноважень).

2. Створення та імплементація Плану заходів щодо розроблення Генеральної угоди на 2022-2024 рр. відповідно до нових реалій та стратегічних пріоритетів, яка передбачала б діяльність з упровадження Платформи СВП.

3. Із перших етапів та на постійній основі – залучення потенціалу наукових установ, експертного середовища з метою створення необхідного науково-методичного підґрунтя діяльності щодо забезпечення конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах цифрових трансформацій та подолання наслідків пандемії COVID-19. Ключовими є такі напрями: адаптація та використання у вітчизняній практиці кращого міжнародного досвіду реалізації соціального діалогу в системі СТВ; визначення ключових показників та розроблення методики постійно діючого моніторингу перебігу виконання Дорожньої карти; здійснення досліджень щодо умов, результатів, проблем у сфері реалізації соціального діалогу в Україні.

Як зазначено вище, третьою складовою архітектоніки Дорожньої карти є базові цільові пріоритети її реалізації, які мають збігатися з пріоритетами державної політики у сфері праці України щодо забезпечення конструктивного та дієвого соціального діалогу і бути цільовими орієнтирами реалізації Дорожньої карти. Основними серед них є такі:

1. Розроблення нової Генеральної угоди на 2022-2024 рр. та відповідного Плану заходів щодо її реалізації, які б ураховували фундаментальні зміни в соціально-трудої сфері, що виникли під впливом цифровізації та пандемії COVID-19.

2. Відповідне вдосконалення змісту засадничих документів щодо національного соціально-економічного розвитку, зокрема проекту «Національної економічної стратегії України 2030», у напрямі включення до них питань розвитку соціально-трудої сфери, соціального діалогу в системі соціально-трудої відносин, державно-приватного партнерства, публічного діалогу, а також питань подолання ризиків, загроз впливу цифровізації та пандемії COVID-19 на національну економіку, сферу праці та зайнятості.

3. Розроблення й ухвалення цілісної, системної та узгодженої сторонами соціального діалогу та суб'єктами СТВ Концепції реформування системи трудового законодавства, адекватної сучасним умовам, викликам та загрозам.

4. Гармонізація нормативно-правової бази України, відповідного науково-методичного, інституціонального, організаційно-управлінського забезпечення, що регулює взаємодію між основними суб'єктами соціально-трудових та суспільних відносин, із відповідними міжнародними нормами та стандартами (у тому числі передбаченими Угодою про асоціацію між Україною та ЄС), ратифікованими конвенціями та рекомендація МОП щодо залучення працівників і роботодавців цифрових платформ до соціального діалогу.

5. Формування та реалізація державної протипандемійної соціально-економічної політики на підґрунті ризико-відновлюваної моделі економічного та соціально-трудового розвитку України із залученням механізмів соціального діалогу, інструментів державно-приватного партнерства для забезпечення стійкості національної економіки та подальшого відновлення.

6. Створення сприятливих інституційних (у тому числі технологічних) та інформаційно-комунікативних умов для забезпечення конструктивного соціального діалогу у сфері праці та зайнятості на засадах СВП, формування позитивного «соціального капіталу» між суб'єктами для розроблення та реалізації ефективної антикризової державної соціальної політики України.

7. Сприяння та вдосконалення розвитку механізмів трудової медіації, організації підготовки медіаторів, незалежних посередників, трудових арбітрів. У вирішенні цього завдання ефективними можуть виявитися саме інститути громадянського суспільства, які мають значний досвід взаємодії з різними соціальними суб'єктами, їх активна співпраця з Національною службою посередництва та примирення України, її регіональними відділеннями для створення системи запобігання та профілактики соціально-трудової конфліктності (що особливо важливо в умовах впливу пандемії, форсованої цифровізації).

8. Спрямування та реалізація державної політики в соціальній, економічній та екологічній сферах на досягнення Цілей сталого розвитку України-2030 та створення можливостей для реалізації принципів Гідної праці в Україні за умов збалансованого

впливу сторони роботодавців (бізнесу), профспілок та інститутів громадянського суспільства.

9. Модернізація моделі державного регулювання в Україні з урахуванням новітніх ризиків і небезпек на основі залучення цифрових та ІКТ-технологій для спрощення умов ведення бізнесу всіма суб'єктами господарювання.

10. Розроблення та впровадження дієвої державної інформаційно-комунікативної політики, спрямованої на протидію ризикам і загрозам пандемії, розширенню формату соціального діалогу в системі СТБ, публічного діалогу (у тому числі через діяльність НТСЕР), заснованої на потенціалі цифровізації та можливостях сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Архітектоніка Дорожньої карти забезпечення конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах цифрових трансформацій потребує визначення основних суб'єктів її розроблення та реалізації.

Оскільки Платформа соціально відповідального партнерства позиціонується як середовище мультисуб'єктної взаємодії суб'єктів СТБ і спрямована на суттєве збільшення кількості потенційних учасників соціального діалогу (зокрема на залучення працівників і роботодавців, які взаємодіють через цифрові платформи зайнятості), доцільно визначити коло потенційних учасників (суб'єктів) діяльності платформи СВП (як безпосередніх, так і тих, які діятимуть через своїх уповноважених представників).

На національному (загальнодержавному) рівні ключовими суб'єктами розроблення та реалізації Дорожньої карти мережево-цифрового оновлення соціального діалогу в умовах цифровізації виступають: Верховна Рада України та її відповідні профільні комітети; Рада Національної безпеки та оборони України; Кабінет Міністрів України; Національна тристороння соціально-економічна рада України; Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні; Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні; Об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; Об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; Державний центр зайнятості, регіональні координаційні комітети сприяння зайнятості населення, агенції регіонального розвитку; Державна служба України з питань праці; Національна служба посередництва та примирення України, її

регіональні відділення; інші національні примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри, а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування, діяльність яких спрямована на попередження соціально-трудових конфліктів у системі СТВ; загальнонаціональні платформи та інші профільні й галузеві платформи; інститути громадянського суспільства просвітницького, медичного, екологічного, соціально-економічного, правозахисного, юридичного, наукового, цифрового профілю, що здійснюють свою діяльність на національному рівні; наукові установи НАН України відповідного профілю; національні діючі платформи у сфері цифровізації економіки та суспільства, а також платформи цифрової зайнятості, з використанням яких розвивається платформа економіка в Україні.

На регіональному та галузевому рівнях: відповідні міністерства (галузевий рівень); територіальні тристоронні соціально-економічні ради; сторони соціального діалогу на територіальному рівні; регіональні відділення Національної служби посередництва та примирення України; регіональні примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри, а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування, діяльність яких спрямована на попередження соціально-трудових конфліктів у системі СТВ; регіональні відділення Державного центру зайнятості, регіональні координаційні комітети сприяння зайнятості населення, агенції регіонального розвитку; інститути громадянського суспільства просвітницького, медичного, екологічного, соціально-економічного, правозахисного, юридичного, наукового та ін. профілю, що здійснюють діяльність на регіональному та місцевому рівнях; освітні установи МОН України відповідного профілю; ЗМІ, ресурсні комунікаційні центри (на регіональному та місцевому рівнях); інші потенційні учасники соціального діалогу (нетрадиційні профспілки, підприємці мікро-, малого та середнього бізнесу та ін.), профільні суб'єкти соціально-трудового та суспільного розвитку, інститути громадянського суспільства, локальні платформи з цифрової зайнятості.

Забезпечення розширеного та сталого соціального діалогу на основі мультисуб'єктної Платформи СВП потребує досягнення балансу між сторонами СД та всіма іншими учасниками. Для цього необхідні такі умови:

відповідальна й ефективна реалізація кожним суб'єктом соціально-трудових відносин своїх прямих функцій, зобов'язань;

затребування в умовах цифрових трансформацій особливості соціальної відповідальності соціальних партнерів (бізнесу та найманих працівників) за рішення, що приймаються; посилення їх впливу на прийняття рішень щодо державної соціально-трудової, соціально-економічної та екологічної політики;

збалансування інтересів представницьких організацій роботодавців і найманих працівників (з урахуванням соціально-економічної ролі кожного залежно від сегменту бізнесу (великий, середній, малий) з відповідним представленням інтересів у системі соціального діалогу в рамках платформи.

Переваги створення і впровадження Платформи СВП як комунікаційного простору взаємодії та механізму забезпечення мобілізації ресурсів на основі модернізації соціального діалогу та розширеної конструктивної комунікативної взаємодії суб'єктів СТВ полягають у:

уникненні фрагментації національної системи соціального діалогу;

безпечності комунікативної взаємодії в умовах пандемії COVID-19 між сторонами соціального діалогу шляхом широкого залучення ресурсів цифровізації;

забезпеченні більшої оперативності та узгодженості при розробленні спільних домовленостей між сторонами соціального діалогу;

дотриманні принципу «наскрізності» при здійсненні соціального діалогу на різних рівнях управління, у різних галузях господарювання;

широкому залученні всіх можливих суб'єктів-учасників діалогу, здатних впливати на поліпшення ситуації та ефективно подолання негативних наслідків «коронакризи»;

створенні додаткових можливостей вести спільні обговорення, приймати узгоджені рішення та реалізовувати їх тощо.

Отже, розроблення та впровадження Платформи СВП сприятимуть наближенню України до економічних і соціальних стандартів розвинутих країн, реалізації положень Угоди про асоціацію між Україною та Євросоюзом (зокрема, Глави XXI «Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»); поліпшенню умов інтеграції України до європейського

цифрового ринку тощо. За рахунок залучення більшої кількості суб'єктів соціально-економічного розвитку та відповідного розширення ресурсної бази це сприятиме раціоналізації бюджетних витрат (з одночасним підвищенням соціальної відповідальності суспільства), а також зниженню навантаження соціальних витрат на бюджет (завдяки залученню приватних інвестицій, переходу на адресну підтримку нужденних). Упровадження Платформи соціально відповідального партнерства може стати проявом переходу від патерналізму в соціальній сфері до партнерства між державою, бізнесом і громадянами в усіх аспектах соціальної допомоги. Розроблена й обґрунтована архітектура Дорожньої карти взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин у разі її практичного застосування допоможе забезпечити комплексне, у тому числі мережево-цифрове, оновлення соціального діалогу в новітніх умовах.

Література до розділу 10

1. Ворошилов О. Всесвітній економічний форум у Давосі-2021. *Україна: події, факти, коментарі*. 2021. № 2. С. 11-17. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2021/ukr2.pdf>
2. Дорожня карта «Стратегія модернізації соціального діалогу в Україні». *Роботодавець*. 2019. № 2-3. С. 32-43. URL: <https://www.slideshare.net/ssuserddf578/23-2019>
3. Експорт українських ІТ-послуг. URL: <https://logincasino.com.ua/news/eksport-ukrainytskikh-it-poslug-za-rik-viris-na-37>
4. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ: Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2020.
5. Конкурентоспроможність України. Інформаційний огляд та ситуаційний аналіз / Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Департамент розвитку електронних комунікацій. Київ, 2021.
6. Новікова О.Ф., Остафійчук Я.В. Цифровізація суспільства та сталий розвиток – запорука трансформацій у соціально-трудова сфері. *Цифрова економіка: збірник матеріалів Національної науково-методичної конференції* (м. Київ, 4-5 жовтня 2018 р). Київ: КНЕУ, 2018. С. 277-282.
7. Новікова О.Ф., Панькова О.В., Шастун А.Д. Цифровий та соціальний розвиток: виклики державному управлінню. *International Scientific Conference Economy Digitalization: Processes,*

Strategies, Technologies: Conference Proceedings, January 24 th, 2020. Kielce, Poland: Baltija Publishing. P. 108-111. <http://feb.tsatu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/Tebenko-V.-ta-inshi-tezi-2020.pdf>

8. Оцінка громадянами ситуації в країні та діяльності влади, рівень довіри до соціальних інститутів та політиків / Центр Разумкова. URL: <http://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-ta-diialnosti-vlady-riven-doviry-do-sotsialnykh-institutiv-ta-politykiv-2>

9. Панькова О., Касперович О., Іщенко О. Соціально-відповідальне партнерство як інноваційна платформа забезпечення розвитку сфери зайнятості в умовах глобальних цифрових трансформацій. *Journal of European Economy*. 2020. Т. 19. No 2 (73). Квітень-червень. С. 392-409. URL: <http://jeej.wunu.edu.ua/index.php/ukjee/article/view/1459/1449>

10. Панькова О.В., Касперович О.Ю., Іщенко О.В. Сфера праці та зайнятість в умовах цифрової трансформації: пріоритети для України в контексті глобальних трендів та становлення Індустрії 4.0. *Економіка промисловості*. 2020. № 2 (90). С. 133-160. doi: <http://doi.org/10.15407/econindustry2020.02.133>

11. Панькова О.В., Шастун А.Д. Соціальний діалог як механізм забезпечення стійкості національної економіки України в умовах впливу новітніх викликів та загроз. *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення*: матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (27 квітня 2021 р.) / МОН України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. Кривий Ріг: ДонНУЕТ, 2021. С. 161-167 https://donnuet.edu.ua/wp-content/uploads/2021/06/npk_stiiky-rozvytok-natsekonm_27.05.pdf

12. Підсумки Всесвітнього економічного форуму у Давосі (2019): висновки для України: аналітична записка / Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://old2.niss.gov.ua/articles/3342/>

13. Проект «Сприяння публічним комунікаціям в діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про асоціацію в умовах децентралізації / Спілка орендарів і підприємців України, Міжнародний фонд «Відродження», 2019. URL: <https://robotodavets.org.ua/1proekty-go-spilka-orendariv-pidpryyemstiv-ukrayiny-ta-mizhnarodnyh-organizatsij>

14. Системна криза в Україні: передумови, ризики, шляхи подолання: аналіт. доп. / Я.А. Жаліло, К.А. Кононенко, В.М. Яблонський та ін.; за заг. ред. Я.А. Жаліла. Київ: НІСД, 2014. 132 с.

15. Соціальний діалог в Україні в контексті підписання угоди про асоціацію – виклики та пропозиції / Бюро соц. та політ. розробок. Київ, 2014. URL: <https://bureau.in.ua/downloads/social-dialogue/Ukraine.pdf>

16. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти / Центр Разумкова. Київ: Заповіт, 2020. 274 с. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf

17. Davos Agenda 2021: висновки для України. URL: https://project.liga.net/projects/davos_agends_2021/

18. Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses / ILO Working paper, published 25 may 2021. URL: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_794543/lang--en/index.htm

19. Lawrence M., Roberts C., King L. (2017). *Managing Automation Employment, Inequality and Ethics in the Digital Age*. IPPR Commission on Economic Justice. Discussion Paper. 2017. URL: <https://www.ippr.org/files/2017-12/cej-managing-automation-december2017-1-.pdf>

20. Novikova, O., Pankova, O., Chaliuk, Y., & Kasperovich, O. The Potential of Digitalisation and Social Dialogue in Ensuring Post-Pandemic Labour Market Sustainability: Priorities for Ukraine. *Studies of Transition States and Societies*. 2021. 13 (2). URL: <http://publications.tlu.ee/index.php/stss/article/view/954>

21. Schwab K. Globalization 4.0 – what does it mean? URL: <https://www.weforum.org/agenda/2018/11/globalization-4-what-does-it-mean-how-it-will-benefit-everyone>

22. The Network Readiness Index 2019: Towards a Future-Ready Society / Portulans Institute, 2019, Washington D.C., USA. URL: <https://networkreadinessindex.org/2019/wp-content/uploads/2020/03/The-Network-Readiness-Index-2019-New-version-March-2020.pdf>

Післямова

Наукова дискусія щодо впливу цифровізації на сферу праці триває з кінця XX ст. Сьогодні штучний інтелект, віртуальна реальність, великі дані й цифрова економіка надзвичайно швидко трансформують «обличчя» праці та її характер, а людуству доводиться працювати й існувати в умовах цифрової трансформації економіки і суспільства. Криза світового економічного та соціального порядку, спричинена пандемією COVID-19, виступає потужним каталізатором формування нових можливостей і ризиків трансформації соціально-трудових відносин, пов'язаних із розширенням сфери використання цифрових технологій.

Трудова сфера в Україні все більше втрачає здобутки, коли праця та людина праці були цінністю, а держава опікувалася створенням сприятливих умов, підвищенням якості трудового життя, соціальною та правовою захищеністю працюючих, забезпеченням реалізації трудових прав і гарантій, розвитком виробничої демократії тощо. Інтенсивне впровадження цифровізації економіки кардинально змінює соціально-трудова сферу та відносини в ній, що потребує науково обґрунтованих оцінок для спрямування цих процесів на користь прогресивного розвитку країни та суспільства, надання ефективних рішень для усунення ризиків і небезпек в умовах обмежених можливостей у зв'язку із системною кризою, збройним конфліктом на сході України та пандемією COVID-19.

Разом із цифровим розвитком у країнах запроваджується і сталий розвиток, визначений Глобальними цілями сталого розвитку до 2030 р. Правова регламентація цифрового розвитку не містить положень щодо соціально-трудова сфери, не здійснюються прогнози щодо її змін, які, на думку більшості науковців світу, мають песимістичний характер. Ціль 8 стосується сфери праці, повної та продуктивної зайнятості. Це обумовило визначення перешкод і стратегічних пріоритетів щодо забезпечення економічної ефективності у сполученні із соціальною справедливістю при відповідних трансформаціях у соціально-трудова сфері на користь соціалізації економіки.

Україна розвивається під впливом глобального світу і тенденцій, які він переживає. Змінам підлягає соціально-трудова сфера, на яку впливають одночасно і глобальні тренди, і цифровий

розвиток економіки. У підрозділі 1.2 наведено наслідки впливу економічних, демографічних, технологічних, екологічних і медико-епідеміологічних трендів, а також пандемії COVID-19 на сферу праці. Розроблено модель системної взаємодії цих трендів з іншими глобальними процесами.

Правові засади регулювання змін у соціально-трудовій сфері під впливом цифровізації в Україні не дістали необхідного розвитку. У розділі 2 на підставі аналізу та оцінювання змісту Концепції розвитку цифровізації економіки та суспільства (2012 р.) наведено аргументи та обґрунтовано управлінські рішення, які через зміни та доповнення спрямовані на розкриття проблем соціально-трудової сфери та їх вирішення у визначених стратегічних і правових аспектах запровадження цифрових трансформацій. Національне трудове законодавство не знайшло втілення у Трудовому кодексі, який розроблявся майже три десятиліття, але так і не був ухвалений. Спроба заповнити цей вакуум новим законопроектом «Про працю», який був спрямований на економічну ефективність всупереч соціальній справедливості, виявилася невдалою. У документі було закладено дискримінацію трудових прав, неузгодженість із Конвенціями та рекомендаціями МОП тощо під гаслом лібералізації економічних відносин, де людина праці визначилася лише як ресурс. Завдяки високій громадянській активності та протестним діям законопроект було відхилено.

Обґрунтовано причини інституційної невпорядкованості державного управління соціально-трудовою сферою в національній економіці в умовах цифровізації: ненаціленість на прогнозування змін у трудовій сфері та попередження загроз масового безробіття; зростання соціальної нерівності під впливом цифрової економіки; незбалансованість цифрового та трудового розвитку; слабка здатність судової системи регламентувати захист трудових прав; відсутність у стратегіях розвитку положень щодо досягнення цілей гідної праці; безвідповідальне ставлення виконавчої влади до реалізації правових трудових норм тощо.

Порушення трудових прав на цифрових трудових платформах, нерегламентованість і незадіяність системи оподаткування, поширення неформальних трудових відносин визначаються як на національному, так і на міжнародному рівнях. Згідно з експертними оцінками серед причин порушення трудових прав перше

місце посідає правова невизначеність статусу платформних працівників (80%), далі – відсутність механізму затребування відповідальності роботодавця та працівника (57,3%), нерозвиненість комунікацій роботодавця та працівника (42,7%), неефективність інформаційно-комунікативних сервісів, які надає платформа (42,7%) тощо.

У третьому розділі розкрито концептуальні, стратегічні та інституційні засади управління процесами трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифрового розвитку відповідно до базових принципів сталого розвитку та гідної праці. Для дослідження проблем управління соціально-трудовою сферою використовується категорія «сталий розвиток соціально-трудової сфери в умовах цифровізації» – процеси розширення можливостей інклюзивної та продуктивної зайнятості населення відповідно до ключових принципів профілю гідної праці. Реалізація концепцій сталого розвитку та гідної праці потребує від цифровізації розширення можливостей щодо зайнятості, забезпечення достатнього заробітку, дотримання тривалості робочого часу, безпеки праці тощо. Керованість сталого розвитку соціально-трудової сфери проявляється у використанні інструментарію, який уможливорює зайнятість в умовах цифровізації, а також запобігання чи мінімізацію ризиків.

Управління соціально-трудовою сферою в умовах цифровізації має базуватися на прогностичності системи управління; гнучкості, адаптованості, оперативності прийняття рішень; створенні інформаційно-аналітичного забезпечення взаємодії суб'єктів ринку праці.

Передача функцій управління трудовою сферою від Міністерства соціальної політики України до Міністерства економіки України відбулася не на користь забезпечення соціальної та правової захищеності працюючих, дотримання трудових прав у сфері оплати, охорони праці, зайнятості. Спрощення форм найму та звільнення, неоформлення трудових відносин, не виплата заробітної плати, понадурочні терміни роботи, не виплата доплат за шкідливі умови праці тощо стають нормою у платформній економіці, а цільових заходів щодо їх скасування немає і не планується їх мінімізація та запобігання. Державні виконавчі органи з цифрової трансформації не визначають ризиків, які виникають у трудовій сфері при запровадженні цифровізації економіки. Міністерство

економіки України у 2020 р. навіть скасувало у своїй структурі ті підрозділи, які відповідали за стан трудових відносин, оплату та охорону праці, зайнятість.

Для розроблення концептуальних засад управління процесами трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифровізації запропоновано закріпити ідеологію соціалізації економіки на протигагу економічній лібералізації при впорядкуванні повноважень органів державного управління.

При дослідженні зв'язків між процесами цифрової трансформації економіки та розвитком моделей управління персоналом (підрозділ 3.3) виконано оцінку теоретичних засад формування понятійного апарату та розуміння цифрових трансформацій у світовій практиці. Обґрунтовано необхідність застосування для цифрової трансформації організації моделі VUCA. Проаналізовано структурних складових й елементів цифрової трансформації, визначено їх переваги та ефективність для управління організацією і персоналом. Досліджено еволюційні зміни в концепціях та завданнях управління персоналом в умовах цифрової трансформації організації, визначено основні складові цифрової трансформації моделей управління персоналом. Обґрунтовано доцільність змін в управлінні талантами в середовищі VUCA та пріоритетність цифрової трансформації управління персоналом для формування нової корпоративної культури цифрових змін.

У четвертому розділі наведено результати інвентаризації ризиків цифровізації для сталого розвитку соціально-трудової сфери. При розкритті секторальних проявів цифровізації, зокрема цифровізації промисловості, акцентовано увагу на смарт-промисловості, розвиток якої потребує висококваліфікованого персоналу з новими компетенціями. Однак в Україні смарт-промисловість не має належних стимулів для розвитку, а традиційна індустрія перебуває у кризовому стані. Сфера послуг в умовах цифровізації трансформується у сферу матеріального виробництва, а галузева структура перетворюється на мережеву. Україна є найбільшим експертом ІТ-послуг, нарощує їх обсяг, але не використовує наявні можливості для своєї економіки.

Цифровізація обумовлює вплив ризиків і загроз на соціально-трудову сферу, а управління ними потребує систематизації можливих ризиків, оцінки ймовірностей їх настання, розроблення

та реалізації заходів щодо пом'якшення можливих наслідків; змінюються можливості зайнятості населення, характер й умови праці, а також вимоги до кваліфікації працівників. Для розуміння загроз на ринку праці України виконано оцінку можливих сценаріїв у світі загалом, а також наведено окремі прогнози впливу цифровізації на зайнятість населення. Цифровізація економіки сприятиме зростанню обсягів міграції, стимулюватиме трудову міграцію з України ІТ-фахівців, швидкий розвиток цифрової економіки в країнах із високими стандартами якості життя. Мінімізувати ці ризики може запровадження в Україні спеціальних податкових режимів для креативних професій та підвищення якості життя. Ризики у сфері колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин потребують формування сталої системи соціального партнерства та гнучкої моделі соціального діалогу. Для усунення ризиків нерівності необхідно протидіяти зростанню безробіття, неформальній зайнятості, кризі соціального захисту працівника, розповсюдженню прекарізації тощо.

Фіскальні ризики пов'язані з розширенням можливостей ухилення від сплати податків у цифровій економіці, що скорочує соціальні видатки та можливості соціального захисту і соціального забезпечення працівників.

Ризики у сфері освіти пов'язані з відсутністю швидкого реагування системи на потреби щодо підготовки фахівців за новими професіями. До ризиків, пов'язаних із психологічним станом здоров'я людини, відносять: інтернет-залежність, деградацію розумових здібностей, втрату психічного здоров'я, моральну та духовну деградацію.

У процесі управління ризиками мають відбуватися такі управлінські дії: аналіз, вибір методів впливу, прийняття управлінського рішення, безпосередній вплив на ризики, контроль та коригування результатів. При розробленні стратегії використовуються спеціальні механізми мінімізації рівня окремих ризиків і негативного сприйняття ризиків населенням.

У рамках розроблення методологічних і науково-методичних підходів до оцінювання ризиків у соціально-трудовій сфері, обумовлених цифровізацією економіки (розділ 5), розкрито теоретичні засади формування ризиків соціально-трудої сфери за умови цифровізації економіки; розроблено модель причинно-

наслідкових зв'язків впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на прояви соціальних ризиків з урахуванням цифровізації; визначено перспективи базових варіантів економічного розвитку (інерційний та цільовий) з урахуванням інтенсивності втілення процесів цифровізації; побудовано рекурсивні моделі можливості реалізації та прояву соціальних ризиків за інерційним і цільовим сценаріями економічного розвитку; встановлено рівень збалансованості попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці до 2025 та до 2030 рр.

У трудовій сфері як за інерційним, так і за цільовим сценаріями розвитку національної економіки визначаються негативні процеси залежно від рівня швидкості запровадження процесів цифровізації. Вони відрізняються за інтенсивністю прояву. За прогнозними оцінками, на ринку праці до 2025 р. посиляться незбалансованість попиту та пропозиції робочої сили. Причини її виникнення відрізняються за кожним варіантом реалізації сценаріїв економічного та цифрового розвитку. За інерційним і цільовим сценаріями розвитку без інтенсивного впровадження цифровізації та при низькому рівні продуктивності праці виникне брак робочої сили для досягнення цільових параметрів економічного розвитку. З урахуванням збереження інтенсивності відпливу населення працездатного віку дефіцит робочої сили може складати від 1,2 до 2,1 млн осіб за інерційним та цільовим сценаріями відповідно.

За умови впровадження процесів цифровізації внаслідок суттєвого зменшення потреби в кількості зайнятого населення на внутрішньому ринку праці може сформуватися надлишок робочої сили (від 3,4 та 4,8 млн осіб за цільовим та інерційним сценаріями відповідно, або від 21,0 до 26,0% всієї робочої сили).

За інерційним сценарієм економічного розвитку виникає суттєве протиріччя, яке відкидає країну на «узбіччя» світового прогресу. Збереження низького рівня економічного розвитку застарілих технологічних укладів промисловості та навіть її занепаду гальмують упровадження процесів цифровізації економіки та дещо знижують рівень окремих соціальних ризиків у трудовій сфері, зокрема ризиків втрати роботи. Одночасно така перспектива розвитку супроводжується і деградацією всієї економічної системи, зниженням конкурентоспроможності та, як наслідок, падінням рівня добробуту і посиленням інтенсивності трудової міграції

працездатного населення. Інерційний сценарій розвитку національної економіки заморожує науково-технічне відставання від розвинутих країн. За умови точкового та помірного втілення процесів цифровізації суттєво зростають ризики безробіття, соціальної незахищеності робочої сили та поширення прекарізації.

Прогнозні оцінки соціальних ризиків трудової сфери за умови цифровізації економіки на базі концептуальних моделей ПАТ-аналізу дозволяють визначити причино-наслідкові зв'язки та ланцюги формування і прояву ризиків, забезпечують кількісну оцінку двох базових параметрів прояву ризиків: імовірності та соціально-економічних наслідків. Основні переваги використання моделей ПАТ-аналізу для оцінки, моделювання та прогнозування ризиків трудової сфери полягають в їх універсальності. Модель є відкритою, що забезпечує можливість її використання при зміні або коригуванні вихідних умов. Появу інших видів ризиків, які на сьогодні ще не відомі або не ідентифіковані, але можуть проявитися в міру втілення окремих процесів цифровізації, можна включити в модель із визначенням причинно-наслідкових зв'язків та ймовірностей прояву без порушення основних положень моделі. Необхідність удосконалення існуючих методик оцінювання соціальних ризиків і розроблення нових підходів пов'язані в першу чергу з розвитком системи управління ризиками.

Визначення незбалансованості попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці за різними сценаріями економічного розвитку обумовлене необхідністю науково-методичного обґрунтування програм, заходів і розроблення механізмів пом'якшення негативних наслідків дисбалансів та формування ефективних управлінських рішень щодо їх попередження і мінімізації. Упровадження процесів цифровізації за умови реалізації будь-якого сценарію супроводжується значним зменшенням попиту на робочу силу, що за оцінками станом на 2025 р. може складати від 21 до 29% до її загальної пропозиції.

Прискорена цифровізація супроводжується значною диспропорцією поміж попитом і пропозицією робочої сили, а відсутність робочих місць за цих умов об'єктивно формує значні обсяги трудової міграції, які можуть коливатися в межах 2,8-3,2 млн осіб, а з урахуванням поточних «традиційних» обсягів загальні обсяги трудової міграції можуть сягати до 5-6 млн осіб.

Оцінка потреб і визначення перспектив розвитку компетентностей працівників згідно з вимогами цифрової економіки (розділ 6) свідчить, що основною проблемою в даному аспекті є неактуальність потреби в набутті цифрових навичок громадянами України. Це впливає на низьку зацікавленість у відповідних освітніх продуктах та обмежений доступ до мережі Інтернет і пристроїв, які потребують таких навичок.

Одним із чинників якості життя людини в умовах цифровізації є володіння цифровими компетентностями, завдяки яким на ринку праці значною мірою підвищується конкурентоспроможність працівника. Головну роль у регулюванні цих процесів відіграє Міністерство цифрових трансформацій України, яке взяло на себе ініціативу щодо формування державної політики в даній сфері. Воно залучає Міністерство освіти та науки і відпрацьовує з ним окремі стратегічні напрями надання населенню знань щодо цифрових навичок і компетентностей. Проаналізовано концептуальні правові документи з цих питань; визначено їх недоліки та надано пропозиції щодо вдосконалення змісту; запропоновано модернізацію системи освіти та підвищення компетентності працівника згідно з потребами цифровізації економіки; обґрунтовано компетентнісні вимоги до претендентів на робочі місця на сучасному ринку праці; запропоновано моделі компетентностей для різних професій.

Моделі компетентностей за професіями в цифровій економіці мають будуватися з обов'язковим використанням результатів аналізу великих даних про ринок праці. Система професійно-технічної та вищої освіти має формувати пропозицію та постійно оновлювати освітні програми відповідно до динаміки попиту на компетентності з боку роботодавців.

Результати дослідження засвідчили, що Україна належить до країн із високою ризиковою складовою в інформаційній сфері, яка характеризується доступним інтернетом та низьким рівнем цифрової компетентності населення. У рамках запропонованого розуміння цифрового статусу країни (розділ 7) визначено основні загрози в інформаційній сфері: значний розрив між цифровими та комунікаційними, а також між цифровими й інформаційними навичками людського капіталу; недостатній рівень цифрової культури населення. Встановлено, що цифровізація сфери праці

зумовлює зниження рівня безпеки суб'єктів соціально-трудової сфери. У сфері інформаційної безпеки соціально-трудових відносин, які потребують посилення захисту, виокремлено дві площини: перша стосується захисту персональних даних, друга – захисту результатів праці в цифровій формі та права інтелектуальної власності.

Обґрунтовано, що стратегічними напрямками підвищення інформаційної безпеки в соціально-трудовій сфері є: зменшення розриву між цифровими та інформаційними, між цифровими та комунікаційними навичками; формування цифрової культури у сфері соціально-трудових відносин; унормування статусу суб'єктів трудових платформ; забезпечення дотримання прав на інтелектуальну власність, створену в цифровій формі. Запропоновано ці стратегічні напрями використати при реалізації Стратегії інформаційної безпеки України на період до 2025 року.

За результатами дослідження впливу цифровізації на забезпечення економічного зростання (розділ 8) визначено, що залежність параметрів економічного розвитку від досягнутого рівня цифровізації на підґрунті інтегральних показників підтверджує прямий і прискорений зв'язок між ними. Чим вище рівень упровадження цифровізації, тим сильніше її вплив на забезпечення економічного зростання. Такий підхід використовується лише для співставлення взаємозв'язку між окремими країнами, за відповідними показниками яких розраховано конкретні види інтегрованих оцінок.

Сьогодні для визначення ефективності процесів позитивного впливу цифровізації представники органів державної влади апелюють різними цифровими важелями щодо економічного зростання при певних досягненнях у цифровій економіці. Це важливо для залучення інвестицій у реалізацію очікувань від розвитку цифрової економіки в Україні.

Аналіз інформації, пов'язаної з даними процесами, свідчить, що використовуються нічим не обґрунтовані показники, а це може негативно вплинути на якість реалізації стратегій і програм, які фінансуються відповідно до очікувань від економічного зростання. Широкою є міжнародна практика відстеження впливу цифровізації на економічне зростання. Розкрито науково-методологічні підходи до оцінювання впливу цифровізації на розвиток економіки.

За результатами дослідження підтверджено гіпотезу про прямий вплив цифровізації на економічний розвиток: кожен відсоток збільшення обсягів виробництва цифрового сектору супроводжується зростанням ВВП на 0,827%. Отже, наявні процеси цифровізації в Україні за останні вісім років є чинником економічного зростання.

Розроблено методику оцінювання впливу цифровізації на забезпечення економічного зростання на національному рівні. На основі апробації цієї методики визначено кількісні міри та оцінено вплив цифровізації на основні макроекономічні показники, проаналізовано основні закономірності та тенденції зміни цих показників за 2013-2020 рр., а також розроблено прогностичні сценарії розвитку цифрового сектору для досягнення цільових орієнтирів економічного зростання, які містяться у стратегіях розвитку України на період до 2030 р. Цифровізація економіки супроводжується більшою ефективністю використання чинників виробництва, зокрема витрат живої праці. Збільшення частки цифрового сектору у структурі валового продукту, обумовлене вищою продуктивністю праці, забезпечує зростання частки цифрового сектору у ВВП за обсягами виробництва на 10,5%.

Встановлено, що активність громадянського суспільства має перманентний характер, обумовлений екстремальними ситуаціями, які відбуваються в системі суспільно-економічних відносин (розділ 9). «Помаранчева» революція, Революція гідності, збройний конфлікт на сході України, пандемія COVID-19 спричинили значну ініціацію та мотивацію громадянського суспільства до певних необхідних дій. Однак для реалізації принципів демократизації управління та виконання ролі суб'єкта суспільних відносин ця активність має бути сталою.

Обґрунтовано доцільність активізації потенціалу інститутів громадянського суспільства з метою їхнього залучення до забезпечення сталого та збалансованого розвитку в умовах цифрових трансформацій, у тому числі соціально-трудової сфери. Виконано аналіз стану та динаміки розвитку громадянського суспільства в Україні, стану інституційного забезпечення діяльності організацій громадянського суспільства, впливу пандемії COVID-19 на їхню діяльність тощо. Доведено, що відчутної позитивної динаміки в розвитку громадянського суспільства останніми роками немає, а

прояви громадської активності та активізація потенціалу громадянського суспільства мають переважно ситуативний характер. Ситуативною та неоднозначною виявилась і реакція інститутів громадянського суспільства на вплив пандемії COVID-19: різко зросла потреба в підтримці діяльності в новітніх умовах у дистанційному режимі з використанням сучасних цифрових та інформаційно-комунікативних технологій. Українське громадянське суспільство виявилось недостатньо готовим до швидкого переходу на онлайн-взаємодію. Виконано комплексний аналіз стану, проблем, стимулів і перешкод у діяльності інститутів громадянського суспільства в новітніх умовах на основі узагальнення результатів всеукраїнських соціологічних досліджень. Обґрунтовано інституційне забезпечення залучення потенціалу громадянського суспільства до цифрової трансформації.

Десятий розділ монографії містить Дорожню карту модернізації взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах цифровізації, яка відображає концептуальне бачення мережево-цифрового оновлення системи соціального діалогу в Україні, а також передумови мережево-цифрового оновлення системи соціального діалогу (на підґрунті Платформи соціально відповідального партнерства) в контексті євроінтеграційного курсу України. Дорожню карту розроблено з урахуванням особливостей соціально-трудових відносин, які формуються в умовах цифровізації, та пов'язаних із цими особливостями викликів, загроз та можливостей, які вони генерують для традиційних систем і механізмів реалізації соціального діалогу.

Обґрунтовано необхідність мережево-цифрового оновлення традиційної системи соціального діалогу в результаті створення Платформи соціально відповідального партнерства (СВП), концептуальною базою якої виступає модель «трипартизм+». Платформа СВП має інтегруючий характер і спрямована на формування сприятливого інформаційно-комунікативного середовища з відповідним комплексним забезпеченням на мультисуб'єктній основі. Механізм упровадження та життєздатності Платформи СВП покладено в основу реалізації Дорожньої карти з визначенням її архітекτονіки, складових і ключових суб'єктів її розроблення та впровадження.

Автори монографії сповнені відчуттям відповідальності за високу довіру суспільства до науки. Усвідомлюючи процеси, які відбуваються в країні та світі, вони надали теоретичні узагальнення, оцінки, обґрунтування, рекомендації та пропозиції з прагненням подолати перешкоди на шляху розвитку країни та реалізувати оптимістичні очікування щодо майбутнього.

Тематика трансформації соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки опрацьовувалася авторським колективом більше двох років. Це зовсім незначний термін для освоєння нового напрямку наукових досліджень.

При виконанні науково-дослідних робіт відчуття були різними: передусім радість від можливості дослідження нових, інноваційних проблем, від їх суспільної значущості та перспективності, але в той же час занепокоєння, викликане поглибленням кризових явищ у національній економіці та низькими можливостями їх усунення. Проте наукова солідарність і натхнення від наявності одностудців, спільних зусиль та прагнень долати ризики й небезпеки дають змогу впливати на ситуацію для перетворення країни на осередок стабільності, де забезпечується висока якість трудового життя, цінується людина праці, дотримуються її права.

Наукове видання

*Новікова Ольга Федорівна
Амоша Олександр Іванович
Залознова Юлія Станіславівна
Хандій Олена Олексіївна
Азьмук Надія Анатоліївна
Остафійчук Ярослав Васильович
Шамілева Лариса Леонідівна
Панькова Оксана Володимирівна
Новак Ірина Миколаївна
Шастун Анна Дмитрівна
Касперович Олександр Юрійович
Іщенко Олександр Вікторович
Красуліна Яніна Євгеніївна
Амелічева Лілія Петрівна
Компанієць Вікторія Віталіївна*

Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки

*Монографія
(електронне видання)*

*Оригінал-макет підготовлено у відділі інформатизації
наукової діяльності ІЕП НАН України*

Комп'ютерна верстка Я.Є. Красуліна
Редагування О.А. Кокорєва