

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

Діджиталізація бере безпосередню участь у процесі цифрової трансформації суспільства та економіки. Вона означає перехід від індустріальної епохи й аналогових технологій до епохи знань і творчості. Трансформація зайнятості відбувається в результаті масштабного впровадження цифрових технологій та інновацій у робочий процес, що спричиняє розповсюдження у бізнес-процеси організації та сприяє формуванню потенціалу діджиталізації. Стратегія Єдиного цифрового ринку успішно реалізується у Європі, вона приносить мільярдні прибутки та забезпечує створення сотень тисяч робочих місць. У найближчому майбутньому онлайн-зайнятість стане найпоширенішою у світі. За прогнозами Всесвітнього економічного форуму, ІТ-революція відкриє людині світ робототехніки та автономного транспорту, штучного інтелекту та навчання з допомогою машин, нових матеріалів, біотехнологій та геноміки [1, с.5].

Україна у 2014–2018 рр. займала перше місце в Європі та четверте у світі за зайнятстю на цифрових платформах. Про це свідчить обсяг фінансового потоку та кількість виконаних робіт в онлайн-системі. Вона також має перше місце у світі в ІТ-фрілансі. У 2018 році лише на 6 платформах працювали близько 500 тис. українців (приблизно 3 % працевлаштованих осіб). Вітчизняні фрілансери використовують на цифровій роботі 40 платформ і різноманітні спеціалізовані групи у соцмережах. Найбільш обізнаними в цих питаннях є молоді фрілансери, досить відомими для них є понад 30 платформ. Вони підтвердили, що знаходять роботу, використовуючи соціальні мережі: Facebook.com, Odnoklassniki.ru та VKontakte.ru., kabanchik.ua, freelance.ua, freelancehunt.com.

Наші працівники користуються попитом на ринку праці цифрових платформ. Іноземні замовники часто замовляють їхні послуги через ряд переваг, які вони мають порівняно із представниками фрілансу з інших країн. По-перше, за відносно невисоку плату якісно виконують роботу. По-друге, отримувати онлайн-замовлення українцям, наприклад від європейських та американських замовників, простіше з огляду на культурну близькість та приналежність до східноєвропейського часового поясу. По-третє, платформи забезпечують можливість компаніям залучати тих працівників, які не є штатними, і яких не доцільно утримувати на постійній основі, а лише періодично залучати як тимчасових працівників при виконанні певних видів робіт. Окрім того, працівники співпрацюють з широким колом світових клієнтів та знаходять роботу відповідно до своїх запитів та кваліфікації. Це особливо актуально для працівників, які мають певні обмеження у виборі роботи, осіб з обмеженими фізичними можливостями, тих хто відчуває дискримінацію, не може самореалізуватися тощо.

Онлайн зайнятість породжує майже необмежений попит та пропозицію праці, знижує рівень операційних витрат та допомагає вирішувати проблему зайнятості на ринку праці. Наприклад, в ІТ-галузі, яка найбільш інтегрована до світового мережевого цифрового простору (за даними дослідження Topsdev, протягом 2015 року), найбільшу частку замовлень у Східній Європі виконували українці – 30 % та росіяни – 25 %, менше 10 % належало фрілансерам з Польщі та Румунії, і 5 % – представникам Сербії та Болгарії. Найвищу погодинну оплату отримували польські фрілансери – 27 доларів США, американські – 25 дол. США, а українські – 21 дол. США [2, с.109].

Діджиталізація економіки відмічається появою нової категорії людей – НЕЕТ, що означає – поза освітою, роботою, тренінгами – серед молоді, віком 15-29 років, яку виключено як із безробітного, так і зайнятого населення. У деяких країнах частка молоді, яка перебуває поза роботою й навчанням становить близько 20 %, у Вірменії – 40,0 %, Киргизькій Республіці – 43,3 % [3,с.120]. Означені процеси зумовлюють економічну й політичну невизначеність деяких країн, відсутність роботи для молодих осіб без професійного досвіду, появу "соціальних ліфтів" чи недосконале їх використання, а також відсутність можливостей самореалізації [4, с.5].

Структуризація онлайн-зайнятості за рівнем складності передбачає поділ на базову та смарт-зайнятість. Якщо базова включає виконання будь-якої цифрової роботи (роботи в call-, САТІ-центрах, виконання перекладів, блогів, адміністрування сайтів), то цифрова смарт-зайнятість характеризується насамперед створенням якісно нового або покращенням існуючого продукту, послуги, наприклад, створенням стартапів, нових програм, сервісного забезпечення, енергетичних ресурсів, матеріалів тощо. Цифрова смарт-зайнятість, враховуючи рівень інноваційності, є конкурентним і важливим чинником ефективності розвитку кожної країни та глобальної економіки в цілому. Це означає створення нових моделей штучного інтелекту, поширення системи персоналізації та доступності хмарних робочих сховищ, що не залежать від роботодавців та сприяють продуктивному пошуку роботи.

Сфера онлайн-зайнятості відкриває безмежні можливості, але має і ряд ризиків пов'язаних із забезпеченням цієї роботи. Зайняті у сфері онлайн не потрапляють в систему правового регулювання соціально-трудових відносин в країні походження клієнта чи самого працівника, для них не забезпечується дія соціальних регуляторів: тривалість робочого часу, надання відпусток, лікарняних, мінімальних виплат, безпечності роботи, недопущення дискримінації тощо. Онлайн-працівники ризикують працюючи лише з однією платформою чи виконучи завдання для одного клієнта цієї платформи, що обумовлюється фінансовою залежністю від нього. Інколи клієнти пропонують таким працівникам роботу на спеціальних платформах, але після проходження процедури рекрутингу (у певний робочий час і за відповідну винагороду). У даному випадку відносини набувають ознак відносин найму та мають захищатися законодавством, але практично цього не відбувається, тому для працівника втрачається перевага гнучкості, яка сприяла його додатковій самозайнятості. Як правило, онлайн-працівники не сплачують соціальних внесків та не зареєстровані як самозайняті. Існують також інші проблеми пов'язані із цією галуззю. Наприклад, 6% онлайн-працівників зіштовхувалися із блокуванням своїх акаунтів, при цьому 37% з них визнавали його несправедливим. Серед причин блокування акаунта фрілансери також відмічали свої порушення правил роботи на платформах.

Переважна більшість працівників задоволені роботою на цифрових платформах, зокрема, 44% задоволені, а 11% – дуже задоволені онлайн-роботою. Лише 5% працівників відмічають незадоволення роботою на платформах. Задоволеність онлайн-зайнятістю зумовлюється вільним графіком роботи та можливістю працювати вдома (34%), а також можливостями самостійного вибору завдань та наявністю доступної для працівника роботи (12%). І хоча в середньому фрілансер витрачає на онлайн-роботу до 30 годин в тиждень, його безоплатна діяльність складає близько 36%. Кожен п'ятий працівників цифрових платформ працює більше 48 годин на тиждень, більше ніж в цілому серед населення, окрім того, більше 30% фрілансерів працюють вночі. В оплаті онлайн-роботи відмічається гендерна нерівність – чоловіки заробляють у 2,2 рази більше ніж жінки (значно вище ніж в українській економіці в цілому), адже жінки переважно виконують роботу для внутрішнього, а чоловіки – для міжнародного ринку [3, с.115]. Замовники послуг по-різному контролюють роботу фрілансерів, у деяких випадках вимагають присутності доступу до працівника протягом певних робочих годин (у п'ятій частині опитаних, навіть, поза робочим часом), або здійснення скріншоту виконаних завдань чи встановлення спеціальних програм на їх комп'ютері, для контролю робочого часу.

Діджиталізація зайнятості передбачає також ризик використання робочої сили і формування ринку праці через поширення краудворкінгу – передачі завдань значній кількості фрілансерів через посередника – онлайн-платформу. Останнім часом набуває значного поширення у Європі. В Америці теж більшість новостворених підприємницьких структур застосовують краудворкінг так як не мають фінансових можливостей чи бажання утримувати фахівців для виконання тимчасових завдань. Виконавців таких робіт, за допомогою комп'ютера, без зарахування у штат, називають краудворкерами. Не існує точних даних стосовно кількості краудворкерів у світовій практиці, хоча вважається, що найбільше їх в Індії і США, а кількість подібних здобувачів сягає сотні тисяч. В багатьох країнах працівники виконують онлайн-роботу за договором [2, 204]. Компанії використовують ресурси інтернет-платформ, щоб знайти нові ідеї, здійснити різні опитування і дослідження. Однією з провідних німецьких платформ є clickworker.de, яка засвідчує, що на неї вже працює понад один мільйон краудворкерів. В Україні краудворкінг не такий поширений, як за кордоном, але він розвивається. Онлайн-працівник залежить від рейтингу роботодавця, який є непередбачуваним. І можлива передача компаніями ризиків працівникам з нестійкою зайнятістю. Наслідки поширення кіберплатформ у компаніях у вигляді тиску на цінову конкурентоспроможність зумовлюють ще більшу проблематику ніж правова недосконалість в системі регулювання цифрової зайнятості (компанії, які використовують кіберплатформи, можуть пропонувати товари і послуги за значно нижчими цінами) [2, с.305]. Поширення краудворкінгу може призвести до розширення тіньової економіки, незаконної праці та нової цифрової нестандартної зайнятості.

Як свідчать дослідження, діджиталізацію зайнятості складно регулювати, але враховуючи зарубіжний досвід можна визначити напрями вирішення питання. З огляду на те, що переважна більшість онлайн-замовників зосереджена у невеликій кількості країн, то можна передбачити можливості впливу на ці процеси законодавчих інструментів та впровадити нові правила гри в суспільстві. На рівні ЄС важливе значення матиме розробка і впровадження відповідних нормативів щодо ставлення роботодавців та агентств з працевлаштування до своїх працівників, зокрема, стосовно справедливості та гарантування хоча б мінімального стимулювання працівників.

Література:

1. BBC:Краудворкінг. Скільки можна заробити, сидючи вдома. URL: <http://ua.korrespondent.net/bbc/1602064-vvs-graudvorkibg/> (дата звернення 01.04.2021).
2. Кастельс М. Власть коммуникации: учеб. пособие. М.: ГУ ВШЭ, 2016. 563 с.
3. Кравчук О. І. Готовність економічно активного населення до зайнятості в мережевій економіці. Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук. пр. 2015. № 2. С. 112–123.
4. The Concept of a «Digital Economy» URL: <http://odec.org.uk/the-concept-of-a-digital-economy/> (the date of application: 10.04.2021)