

Назарова Г.В.,
д-р. екон. наук, проф.,
завідувач кафедри економіки та соціальних наук,
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Соціально-трудові відносини, є інструментом комплексного впливу на їх учасників в історичному і сучасному аспектах. Інтеграція соціально-трудових відносин в цифрову економіку обумовлює нові підходи до праці, яка стає все більш диференційованою, різноманітною, спеціалізованою і потребує впровадження нових форм регулювання, що відображено у роботах видатних вчених-економістів Колота А.М., Peitz Martin, Waldfogel Joel, Agar Nicholas, Erik Brynjolfsson, Brian Kahin [1; 2; 3; 4; 5].

Внаслідок розвитку інформаційних і комунікаційних технологій цифрова економіка відрізняється від існуючої моделі реальної економіки, насамперед, безпосередньою взаємодією виробників і споживачів; персоніфікованістю результатів праці; доступністю товарів та послуг через Інтернет; застосуванням електронних грошей; поширенням нових, раніше не існуючих спеціальностей на ринку праці та видів діяльності. Новітніми трендами у розвитку соціально-трудових відносин є дистанційна зайнятість, телепраця (teleworking), цифрова робота (E-work), робота в «хмарі» (cloudworking), краудсорсінг, краудфандінг, фріланс, гнучкі форми зайнятості (flexible work), хобо («кочова робота»), коворкінг, аутстафінг, лізинг персоналу, офшорна цифрова робота.

Основними причинами трансформації соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки є: посилення соціальної компоненти в соціально-трудових відносинах; розвиток нестандартних форм трудових відносин; розмивання меж між роботою і дозвіллям; відмінності в ціннісних перевагах поколінь; орієнтація освіти на комп'ютеризований ринок праці. Зважаючи на те, що впровадження цифрової економіки в регулюванні трудових відносин торкається більш технічного забезпечення, а не самої сутності, державне регулювання та законодавче підґрунтя повинне рухатися шляхом скорочення вимог до паперових документів, долаючи на цьому шляху певні перешкоди.

Серед найголовніших проблем, які заважають впровадженню дієвого «цифрового» регулювання соціально-трудових відносин можна назвати наступні. 1) Існування нерівних умов у доступності та застосуванні Інтернету у великих містах і сільських районах, у ментальності молоді і людей похилого віку, у популярності різних програмних продуктів (комп'ютерні ігри і державні сайти). 2) Законодавство усіх країн світу у сфері соціально-економічних відносин (не тільки України) відстає від швидкого розвитку цифрової економіки. 3). Інформаційна економіка несе інформаційні загрози і ризики втрати важливої інформації у соціально важливих базах даних і комунікаціях. Серед основних загроз є атаки по доменних іменах соціальних і пенсійних фондів, розкриття інформації клієнтів соціальних баз даних, крадіжки коштів соціальних фондів, небезпека для рахунків клієнтів банків та державних установ.

Розвиток нестандартних соціально-трудових відносин обумовлено трансформацією форм зайнятості на ринку праці. В таких умовах стає невідкладним переведення паперового документообігу у цифровий, який за програмою Президента України має назву «держава в смартфоні». Для підготовки і впровадження такої програми необхідно забезпечити низку умов. Насамперед роботодавці повинні мати бажання і бути готові до застосування електронного кадрового документообігу. Роль державних структур в цьому процесі полягає в забезпеченні зв'язку електронного кадрового документообігу з пенсійними і соціальними структурами. Це дозволить знизити витрати роботодавця і держави на забезпечення дієвої системи регулювання соціально-трудових відносин. Для впровадження електронного кадрового документообігу необхідно підготувати правове середовище, врахувати нові впливи у новому Трудовому кодексі.

Основними складовими цифрового документообігу є поширення впровадження цифрового підпису, введення електронних трудових книжок, ведення електронних трудових договорів. За таких умов дистанційна робота буде легалізована, а відповідні працівники отримають офіційне підтвердження своїх прав і обов'язків, гарантію виконання умов трудового та колективного договорів, захищеність персональних даних у трудовій діяльності від несанкціонованого доступу, комунікацію з державними службами (Пенсійний фонд, Міністерство соціальної політики, тощо).

Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки уявляється можливою за досягнення наступних цілей: розвиток сучасних цифрових технологій і мереж зв'язку, ро-

звиток мережі центрів обробки даних, доступні, стійкі, безпечні і ефективні послуги зі зберігання й обробки даних, забезпечення правового захисту особистості, бізнесу і держави при взаємодії в умовах цифрової економіки.

Література

1. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.
2. Колот А.М., Кравчук О.І. Економічно активна людина у новій економіці: теоретико-методологічний аналіз трансформаційних процесів // Ринок праці та зайнятість населення — 2015. — №2 — С. 3–8.
3. Peitz Martin, Waldfogel Joel. The Oxford Handbook of the Digital Economy (Oxford Handbooks). — Oxford University Press, 2012. — 624 p.
4. Brynjolfsson Erik, Brian Kahin JD. Understanding the Digital Economy: Data, Tools, and Research. — The MIT Press, 2002. — 372 p.
5. Agar Nicholas. How to Be Human in the Digital Economy. — The MIT Press, 2019. — 232 p.

УДК: 338:378

Компаниец В.В.,

д-р экон. наук, профессор,

Украинский государственный университет
железнодорожного транспорта, Харьков, Украина

ОБ ИЗМЕНЕНИИ ПАРАДИГМЫ РАЗВИТИЯ, ПРИОРИТЕТАХ ОБРАЗОВАНИЯ И ФОРМИРОВАНИИ ЦЕННОСТНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ СИСТЕМНЫХ СДВИГОВ И ПРОТИВОРЕЧИЙ

Начало XXI столетия ознаменовалось тектоническими сдвигами во всех составляющих жизни человека — культуре, экономике, экологии, технологиях, политике. Новый виток в развитии ИТП, связанный с развитием информационных, в т.ч. цифровых, технологий существенно изменяет облик экономики, требования к работникам и системам их подготовки.

Первая тенденция проявляется в том, что работодатели смещают свои требования в сторону личностных качеств новых работников, определяемых ценностно-мотивационным ядром личности и соответствующими навыками.