

ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В XXI СТОЛІТТІ**THE INFLUENCE OF THE DIGITAL ECONOMY ON LABOR RELATIONS
IN THE XXI CENTURY**

Орлова Н.Г., к.ю.н.,

доцент асистентка кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Коломієць В.С., студентка III курсу факультету прокуратури

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Лопатецька А.О., студентка III курсу факультету прокуратури

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена висвітленню одного з актуальних питань сучасного трудового права, а саме дослідженню розвитку трудових відносин, що відбувається під стрімким впливом таких процесів як цифровізація, автоматизація та роботизація. Розкрито фактичний та потенційний вплив впровадження цифрових технологій на основних суб'єктів трудового права – працівників. Цифровізація галузей економіки призводить до зміни структури зайнятості, що характеризується інноваційними формами зайнятості. Такі перетворення відбуваються настільки стрімко, що система освіти не може встигнути за цим процесом, трудове законодавство потребує вдосконалення.

Проблеми зайнятості в цифровій економіці набувають нового значення. З одного боку, зростає попит фахівців інтелектуальної праці у сфері високих технологій, працівникам необхідно набувати нових навичок, пов'язаних із вмінням використовувати сучасне програмне забезпечення, нові автоматизовані та роботизовані технологічні процеси; з іншого боку, використання штучного інтелекту призведе й не так до підвищення ефективності роботи людини, як до її поступового витіснення з оцифрованих процесів. Але слід зауважити, що людина завжди була і буде залишатись основним суб'єктом трудового права.

У статті досліджено низку глобальних тенденцій, які мають безпосередній вплив на розвиток трудових відносин у XXI столітті. Таким чином, вони визначають специфіку сучасної праці, нові форми її організації та соціально-трудова відносин. Названо основні ознаки «нових» цифровізованих трудових правовідносин.

Також в науковій роботі наведено аналіз двох сценаріїв розвитку трудових відносин в умовах цифровізації. Перший – позитивний, який спирається на те, що впровадження роботів в робочий процес дозволить працівникам не виконувати рутину роботу та надасть більше часу для креативних проєктів. Другий – песимістичний, машини можуть витіснити певний перелік професій, оскільки постійні зміни у сфері трудових правовідносин вимагають від працівників підвищення ефективності та кваліфікації.

Ключові слова: цифрова економіка, цифровізація, трудові відносини, автоматизація, штучний інтелект, працівник, цифрові навички.

The article is devoted to one of the current issues of modern labor law, namely the study of the development of labor relations, which takes place under the rapid influence of such processes as digitalization, automation and robotics. The actual and potential impact of the introduction of digital technologies on the main subjects of labor law – employees. The digitalization of sectors of the economy leads to a change in the structure of employment, characterized by innovative forms of employment. Such transformations are taking place so rapidly that the education system cannot keep up with this process, and labor legislation needs to be improved.

Employment problems in the digital economy are gaining new importance. On the one hand, the demand for high-tech intellectuals is growing, and workers need to acquire new skills related to the ability to use modern software, new automated and robotic technological processes; on the other hand, the use of artificial intelligence will lead not so much to increase the efficiency of human work, as to its gradual displacement from digital processes. But it should be noted that man has always been and will remain the main subject of labor law.

The article examines a number of global trends that have a direct impact on the development of labor relations in the XXI century. Thus, they determine the specifics of modern labor, new forms of its organization and social and labor relations. The main features of the "new" digitalized labor relations are named.

Also in the scientific work the analysis of two scenarios of development of labor relations in the conditions of digitalization is given. The first is positive, which is based on the fact that the introduction of robots in the work process will allow employees to not perform routine work and provide more time for creative projects. The second is pessimistic, machines can displace a certain list of professions, as constant changes in the field of labor relations require employees to improve efficiency and skills.

Key words: the digital economy, the digitalization, labor relations, the automation, artificial intelligence, the worker, digital skills.

В кінці минулого століття з'явилося поняття «цифрова економіка», що означає діяльність, в якій ключовими факторами (засобами) виробництва є цифрові дані та їх використання, що дозволяє суттєво збільшити ефективність / продуктивність у різних видах економічної діяльності [1, с. 13]. Початок XXI ст. ознаменувався небувалим прискоренням науково-технічного прогресу, появою безлічі проривних цифрових технологій. Переважну роль почали відігравати інформаційні продукти і послуги, творча праця та нестандартне мислення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми правового регулювання трудових відносин та вплив на них цифрових технологій досліджують провідні вітчизняні і зарубіжні вчені: Н.Б. Болотіна, С.В. Венедиктов, С.В. Вишневецька, Л.В. Вакарюк, О.О. Вострецова, Л.П. Гаращенко, Н.Д. Гетьманцева, О.С. Герасімова, У. Дженкс, С.О. Іванов, М.І. Іншин, Ж.-К. Жавільс, В.В. Жернаков, І.Я. Кисельов, О. Піщюліна, В. Лері,

К.Ю. Мельник, Ж. Потобські, С.М. Прилипко, Л. Свепстон, К.Л. Томашевський, Г.Г. Головенчик, Г.І. Чанишева, Г.Т. Карчева, Д.В. Огородня, В.А. Опенько, Д.В. Черняєва, Ю.В. Чижмарь, М. Шумило, В.М. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.

Метою наукової статті є дослідження проблем впровадження цифрових технологій в сфері праці та їх вплив на трудові правовідносини.

Виклад основного матеріалу. Сама суть цифрової економіки полягає в підвищенні продуктивності праці і ефективності діяльності. Цифрові технології спрямовані на прискорення і оптимізацію не тільки бізнес-процесів, а й життєдіяльності людини в цілому. Активний розвиток та розповсюдження інформаційних технологій у суспільстві зумовлює створення нової структури соціально-трудова сфери, що характеризується інноваційними формами зайнятості. Розвиток цифрової економіки, заснованої на виробництві, розповсюдженні та

споживанні інформації, викликає великі соціально-економічні зрушення, в тому числі і в сфері трудових відносин, при цьому змінюється тип професійної діяльності та характер самої праці, пов'язаний з підвищенням кваліфікації працівників, їх постійним навчанням і творчим спілкуванням. Розвиток трудових правовідносин на основі цифрових технологій призводить до модернізації самих трудових відносин: в спілкуванні між роботодавцями і працівниками спостерігається активне використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Слід зауважити, що прискорення процесів цифровізації економіки ставить перед галузями і державою нові завдання, з якими вони раніше не стикалися. Проблеми зайнятості населення в умовах цифрової економіки набувають нового змісту. Оскільки працівникам необхідно набувати нових навичок, які пов'язані із вмінням використовувати сучасне програмне забезпечення, нові автоматизовані і роботизовані технологічні процеси. Цифровізація трудових відносин вимагає постійного вдосконалення трудового законодавства, приведення національного законодавства у відповідність з міжнародними актами та стандартами, але на жаль, чинне законодавство України не пристосоване до таких стрімких змін. Наявність у національному законодавстві актів ще часів СРСР, велика кількість нормативно-правових актів свідчить про надмірну зарегульованість трудового законодавства, а також варто відзначити, що на жаль, левова частка норм трудового права суперечить сучасним реаліям життя – це все вказує на те, що КЗпП потребує доопрацювання, в свою чергу вплив цифрової економіки на трудові відносини зумовлює необхідність прийняття нових нормативно-правових актів.

Аналізуючи майбутній розвиток трудових відносин, дослідники виокремлюють низку глобальних тенденцій, які впливатимуть на їх формування.

1. *Роботизація, автоматизація та технічний прогрес.* Сьогодні важко уявити сучасний побут без технологій, адже вони здатні підвищити якість та продуктивність життя. Технологічні інновації, роботизація та штучний інтелект швидко розвиваються і суттєво змінюють кількість доступних робочих місць. Стрімко зростає чисельність компаній, які використовують штучний інтелект, автоматизацію, роботизацію в своїй діяльності.

2. *Хмарні технології.* За допомогою хмарних технологій більше половини підприємств зможуть перевести своїх працівників на віддалену роботу, підключивши їх до єдиної системи.

3. *Гіг-економіка.* Це модель виробничих відносин, заснована на короткострокових або неформальних домовленостях. 14.08.2021 набрав чинності закон № 1667-IX «Про стимулювання цифрової економіки в Україні». Так, вводиться нове поняття «гіг-спеціаліст» і регулювання його діяльності зазначено в розділі V [2].

4. *Цифровізація.* Поняття цифровізації є доволі новим, і пов'язане насамперед із масштабним проникненням інформаційно-комунікаційних технологій у повсякденне життя сучасного суспільства. Цифровізацію можна розглядати в широкому та вузькому сенсі. Цифровізація в широкому розумінні – це процес впровадження цифрових технологій та систем, передача на рівні телекомунікаційних мереж. Цифровізація у вузькому розумінні – це процес переходу від аналогової форми подання інформації до цифрового рівня. Приклад такого вузького (технічного) трактування цифровізації може бути перехід від аналогового телебачення до цифрового, перехід від звичайних мобільних телефонів до смартфонів [3, с. 400]. Сама суть цифровізації полягає у підвищенні продуктивності праці при зниженні витрат за рахунок автоматизації трудових процесів. Вплив цифрової економіки на продуктивність праці має подвійний характер: з одного боку, сприяє підвищенню прозорості, виключає помилки працівника тощо, з іншого – сприяє збільшенню нерівності та соціальної напруги у світі, оскільки відбуваються стрімкі зміни та ускладнення процесів, які породжують збільшення

вимог до компетенцій працівників і населення в цілому, а саме цифрових компетенцій суспільства як такого. Нові умови праці потребують нових навичок – цифрових. Під «цифровими навичками» зазвичай розуміється сукупність навичок використання цифрових пристроїв, комунікаційних додатків та мереж для пошуку та управління інформацією, створення та розповсюдження цифрового контенту, взаємодії та співробітництва, а також для вирішення проблем у контексті ефективної та креативної самореалізації, навчання, роботи та соціальної активності загалом [4, с. 30].

Ключовим фактором успіху процесів цифровізації є наявність висококваліфікованих кадрів в достатньому обсязі і відповідних робочих місць, а також системи підготовки фахівців, що володіють певною компетенцією для розробки і впровадження цифрових технологій. Перехід до цифрової економіки істотно змінює сферу праці, оскільки цифрові навички стають критично важливими. Очікується масштабна трансформація вимог до фахівців, адже багато операцій, які не зазнали впливу попередніх хвиль впровадження цифрових технологій, в найближчому майбутньому можуть бути автоматизовані.

Аналіз впровадження цифрових технологій провідними корпораціями показує, що головним наслідком автоматизації і роботизації є не знищення робочих місць, а їх оновлення [5]. Поки що технології здатні виконувати лише вузький круг завдань, до них насамперед відносять розпізнавання зображень, голосу та інших біометричних даних, оцінка ймовірності банкрутства, аналіз даних пристроїв, передбачення збоїв техніки. З урахуванням подібних обмежень розвиток технологій в найближчому майбутньому, швидше за все, піде шляхом підвищення ефективності виконання окремих завдань в рамках професій, ніж повної заміни працівників.

До характерних ознак «нових» цифровізованих трудових відносин можна віднести:

- істотне скорочення витрат, пов'язаних із трудовим процесом (оренда офісних приміщень, підбір персоналу, транспортні витрати);
- впровадження гнучкої організації праці;
- збільшення продуктивності праці (за рахунок впровадження сучасних технологій, які приходять на допомогу та прискорюють процеси виконання роботи);
- підвищення мотивації за рахунок зростання довіри між роботодавцем і працівником.

На жаль, за даними низки досліджень процес цифровізації також може призвести до поступового витіснення людської праці. Серед представників професій, що відрізняються високою ймовірністю повної автоматизації і «оцифрації», в першу чергу, є ті, що пов'язані з виконанням формалізованих повторюваних операцій. Наприклад, з розвитком автоматизованих систем, що використовуються в роботі call-центрів, існує загроза повного витіснення співробітників служб підтримки, які допомагають клієнтам вирішувати питання, що найбільш часто зустрічаються в побуті. У перспективі працівники, які виконують прості операції, будуть задіяні тільки в тих ситуаціях, де не в змозі впоратися штучний інтелект. З розвитком технологій машинного перекладу, розпізнавання мови в майбутньому існує загроза зникнення професії перекладача, навіть екскурсоводи в сучасному житті можуть зникнути, оскільки їх замінять нейронні мережі. У числі «зникаючих» професій – агент з організації туризму, касир, аудитор, банкір, робітники, що обслуговують друкарські машини, інженер, водій, менеджер з розвитку клієнтської мережі, менеджер із надання кредитів, бібліотекар, нотаріус, охоронець, менеджер з персоналу, фахівець з методів розширення ринку збуту (маркетолог), помічник юриста, вантажники [6].

Але варто зауважити, що людина завжди була і буде основним суб'єктом трудового права. Беззаперечно, розвиток технологій, цифрова трансформація компаній, зростання конкуренції за робочі місця призводять до

необхідності підвищувати свою кваліфікацію, набуваючи нової компетенції і навичок. Тому працівникам, щоб залишатися затребуваними, слід отримувати нові знання швидше, ніж це було раніше. Трансформуються саме поняття професії, оскільки набір компетенцій, якими повинен володіти працівник, що отримав підготовку за певною професією чи спеціальністю, перестає бути фіксованим, статичним; трудова функція працівника стає мінливою, вона розвивається разом із технологічними і організаційними змінами. Переглядаються підходи до навчання, змінюються освітні моделі. До ключових завдань, які стоять сьогодні перед освітою, доцільно віднести створення навчального матеріалу, що відповідає сучасним вимогам, які сформувалися в динамічній соціально-трудої сфері, та потребам людини.

В умовах цифровізації економіки можна розглянути два варіанти розвитку трудових правовідносин. Перший сценарій – оптимістичний та спирається на те, що трудові відносини під час процесів цифровізації потребують творчих працівників, здатних мислити креативно. На підприємствах, установах та організаціях завжди будуть потрібні люди, оскільки роботи в найближчому майбутньому не зможуть проявляти творчість та винахідництво, не здійснюватимуть проектування, програмування. Також будуть розвиватися технології онлайн управління роботизованою технікою, для чого буде потрібно велика кількість онлайн-операторів. Тобто, впровадження в виробничому секторі роботів слід розглядати як розширення технічних можливостей, що знов-таки говорить нам про те, що людина залишиться незамінною. Крім того, цифрові технології дозволять літнім працівникам і працівникам з обмеженими можливостями покращити умови праці, адже машини будуть виконувати небезпечну і рутинну роботу. Люди зможуть активніше використовувати своє вільний час для іншої роботи або відпочинку, для творчості і надання інноваційних послуг.

Нові цифрові технології мають цілий ряд особливостей, які позитивно впливають на трудові відносини. По-перше, використання сучасних цифрових платформ для пошуку роботи дозволяє працівникам з легкістю знаходити актуальну інформацію щодо вакансій, затребуваних професій, змін у трудовому законодавстві.

По-друге, впровадження сучасних цифрових інструментів у всіх сферах життя сприяє появі нових професій і робочих місць.

По-третє, завдяки сучасним технологіям з'являється можливість роботи у віддаленому режимі, що дозволяє підвищити ефективність працевлаштування фахівців з різних регіонів.

Нарешті, цифрові технології допомагають працівникам здобувати нові знання та навички за допомогою дистанційного електронного навчання для підвищення власної кваліфікації або освоєння нових професій.

Що ж стосується песимістичного варіанту, то основною тенденцією у сфері праці як розвинених країн, так і країн, що розвиваються стає зникнення професій, що надають стандартизовані послуги. Вже сьогодні по всьому світі автоматичні каси замінюють касирів, поступово зни-

кає потреба у кондукторах в громадському транспорті. У будь-якому великому місті можна виявити термінали з кавою та їжею, автомати для оплати паркінгу і тощо. Машини можуть витіснити певний перелік професій, адже ринкова економіка і зростаюча конкуренція вимагають від працівників постійного підвищення ефективності та кваліфікації. Але ми не погоджуємося з подібною тенденцією, оскільки не дивлячись на неминучий рух суспільства у напрямі роботизації, людина завжди була, є і залишатиметься основним суб'єктом трудового права.

Висновки. Отже, аналізуючи вплив цифровізації на трудові відносини, можна зробити висновок, що цифрові навички стають невід'ємною частиною професійних навичок як в галузі освіти і науки, так і в промисловості. Реалізація проривних технологічних проєктів в умовах цифрової економіки породжує попит на фахівців, які володіють комплексом спеціальних цифрових здібностей. Із запровадженням процесу цифровізації сфера трудових відносин може радикально змінитися у декількох аспектах. Насамперед, зміняться межі традиційного поділу праці, а саме – збільшиться темп зникнення усталених професій, почнуть з'являтися нові, раніше не прогнозовані. Для трудових відносин будуть характерні гнучкість та динамічність, оскільки зникне жорстке закріплення тих чи інших функцій за певною професією. Роботизація та автоматизація кардинально змінять зміст роботи у всіх секторах та видах зайнятості, що в свою чергу позначиться на вимогах до компетентності працівників. Також зміняться форми зайнятості. Окрім традиційних форм зайнятості, активно розвиваються та розвиватимуться надалі зайнятість у формі фрілансу, краудсорсингу, інсорсингу, гнучких форм інтеграції професіоналів у сферу зайнятості, дистанційні форми зайнятості та інші [7, с.70]. За рахунок цифровізації підвищиться мобільність людської праці (здатність працівників пристосовуватися до мінливих умов виробництва, до зміни трудових функцій, робочих місць, готовність до підвищення кваліфікації, освоєння нових професій). Цей процес допомагає завжди бути на зв'язку та виконувати свою роботу в будь-якому місці.

Безумовно, впровадження цифрових технологій сприятиме створенню нових робочих місць, які в свою чергу змінюють умови праці та кваліфікаційні вимоги до працівників. З одного боку ці процеси несуть ряд позитивних змін, адже відкривають можливість для появи нових робочих місць, можливість дистанційної роботи, збільшення державного бюджету та показників ВВП, а з іншого існує ризик збільшення безробіття в країні.

Цифровізація є складним процесом, оскільки цифрові технології створили цілком специфічний робочий процес, який змінив його елементи: засоби праці, технології, організацію та результат роботи. Доцільним видається прийняття нового нормативно-правового акта, який б регулював вплив цифрової економіки, а також законодавче закріплення базових цифрових прав громадян у сфері праці. Використання переваг даного процесу збільшить продуктивність праці, яка, безумовно, здатна вирости під впливом цифровізації в кілька разів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Карчева Г. Т., Огородня Д. В., Опенько В. А. Цифрова економіка та її вплив на розвиток національної та міжнародної економіки. *Фінансовий простір*. 2017. № 3. С. 13–23.
2. 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>(дата звернення: 10.12.2021).
3. Tomashevski K. L. Digitalization and its impact on the labour market and employment relations (theoretical and comparative legal aspects). *Vestnik of Saint Petersburg University. Law*. 2020. Т. 11, № 2. С. 398–413. URL: <https://doi.org/10.21638/spbu14.2020.210>(дата оброблення: 10.12.2021).
4. Головенчик Г. Г. Трансформація ринку труда в цифровой экономике. *Цифровая трансформация*. 2019. № 4. С. 27–43.
5. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 2016. No. 189. P. 34.
6. The Future of Jobs across Industries. *Future of Jobs 2018*. URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/the-future-of-jobs-across-industries/>(date of access: 10.12.2021).
7. Піщоліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти : доповідь. Київ : Центр Разумк., 2020. 274 с.
8. Digilina O. B., Teslenko I. B. TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION. *RSUH/RGGU Bulletin. Series Economics. Management. Law*. 2019. № 4. С. 166–180. URL: <https://doi.org/10.28995/2073-6304-2019-4-166-180>(дата звернення: 10.12.2021).
9. Rogaleva I. Y., Rogaleva G. A. Features of Registration of Labor Relations in the Digital Economy. *Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*. 2018. № 4. С. 184–189. URL: <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2018-4-184-189>(дата звернення: 10.12.2021).