

ТРАНСФОРМАЦІЯ СВІТОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Ю. В. Дзюба, О. А. Дороніна

Анотація. У статті розглянуті аспекти цифрової трансформації світового ринку праці, основні особливості цього процесу. В рамках дослідження розглянуто можливості, які отримують працівники країн, що розвиваються, в тому числі й України. Аналізується класифікація форм «цифрової зайнятості» за такими ознаками: робоче місце, графік роботи, метод найму.

Ключові слова: нові сфери зайнятості, світовий ринок праці, діджиталізація.

Вступ. Поява нових тенденцій у веденні господарської діяльності, пов'язаних з широким поширенням інтернету та використанням різних видів мобільних пристроїв, розвитком електронних і комп'ютерних технологій і, як наслідок, зростання ефективності виготовленні товарів і надання послуг, свідчать про перехід на новий рівень розвитку економіки - діджитал-економіки. Трансформація спостерігається у всіх галузях економіки, що, звичайно, призводить до змін й на світовому ринку праці.

Мета статті – визначити особливості трансформації світового ринку праці під впливом процесів діджиталізації економіки.

Дослідження діджиталізації світового ринку праці наразі є актуальним, отже, широко освітлюється у працях таких закордонних та вітчизняних вчених, як К. Шваб, А. Крокер, М. Вейнстейн, М. Уорнер, М. Вітцель, А. М. Колот, Л. С. Лісогор, М. М. Семенюк, М. А. Санакоєва, С. І. Туль.

Основна частина. Під впливом інформаційно-комп'ютерних технологій формується новий цифровий сегмент на глобальному ринку праці. Його ознаками є цифрова зайнятість, цифрові соціально-трудова відносини, цифрова інфраструктура. У той же час, національні економіки стикаються з проблемами безробіття. Впровадження цифрових технологій на робочих місцях трансформує попит на робочу силу і зумовлює зростання безробіття, перш за все, через неповороткість ринку праці, зокрема його інституційної структури. Разом з тим, через використання новітніх цифрових форм зайнятості можна знизити рівень безробіття на світовому ринку праці.

Існують дві суперечливі між собою позиції щодо впливу цифрових технологій і автоматизації на розвиток ринку праці. Як зазначає в своєму дослідженні К. Шваб, «щодо впливу нових технологій на ринок праці існують два протиборчі табори: ті, хто вірить у щасливий кінець, коли робітники, що витеснені технологією, знайдуть нову роботу, а технологія дасть старт новій ері процвітання; і ті, хто вважає, що технологія призведе до виникнення прогресуючого соціального і політичного Армагеддону, створивши масову технологічну безробіття» [1].

Однак, незважаючи на цю суперечку, потрібно відмітити, що сучасний глобальний ринок праці вже піддається трансформації внаслідок активного впровадження цифрових технологій на робочі місця, формування цифрової інфраструктури і переміщення його суб'єктів у віртуальний простір. Це зумовлює структурні зміни на світовому ринку праці.

По-перше, формується і постійно збільшується цифровий сегмент ринку праці. Для зазначеного сегмента характерним є перенесення робочих місць інформаційного простору; встановлення нетипових трудових угод на виконання цифрових робіт; використання гнучкого, в тому числі, аморфного графіка робочого часу або графіка роботи по довірі; діджиталізація процесу праці.

«Діджиталізація» (digitalisation) в перекладі з англійської мови означає «оцифровка», тобто переклад інформації в цифровий формат. Термін «діджиталізація» найчастіше використовують для характеристики соціальних, економічних, культурних та інших процесів і їх трансформації під впливом інформаційної глобалізації [2].

Головними функціями інформаційної глобалізації є інтегральна, трансформаційна і комунікаційна. Інтегральна забезпечує об'єднання потенціалів світового розвитку, а трансформаційна викликає зміни в способі виробництва [3]. Трансформація способу виробництва і забезпечує формування цифрового сегмента глобального ринку праці.

По-друге, збільшується пропозиція робочої сили на цифровому сегменті глобального ринку праці, оскільки все більше працівників з різних країн можуть приєднатися до нього. Працівники з країн, що розвиваються, конкурують з претендентами з розвинених країн. До того ж перші можуть погодитися на більш низький рівень оплати праці. Прикладом може бути ІТ-галузь, в якій створюються цифрові технології, а, отже, ця галузь є найбільш інтегрованою до світового мережевого цифрового простору. Так, за даними дослідження Topsdev, 2018 року в цій галузі найбільша частка замовлень в Східній Європі припадає на виконавців з України – 30 %, Росії – 25 %, менше 10 % складають частки Польщі та Румунії, близько 5 % – Сербії та Болгарії. До того ж ставка за годину найвища у фрілансерів з Польщі – 27 дол. США; Болгарії – 25 дол. США, а для виконавців з Китаю вона становить 21 дол. США [4].

По-третє, поширюється віртуальна міграція, яка передбачає виконання працівниками з одних країн замовлень для роботодавців з інших країн без фактичної зміни місця роботи та проживання. Так, за даними дослідження Topsdev, у 2018 році ринок замовлень для електронних фрілансерів зі Східної Європи розподілили між собою роботодавці з США (54 %), Великобританії (10 %), Австралії (6 %), Канади (5 %) [4]. До того ж замовники з розвинених країн шукають виконавців серед працівників країн, що розвиваються, оскільки це дозволяє істотно знижувати собівартість продукту (послуги).

По-четверте, відбувається діджиталізація соціально-трудових відносин між суб'єктами ринку праці. Тобто, узгодження домовленостей між роботодавцем і працівником відбувається в цифровому просторі з використанням цифрових технологій. Також, характерною рисою такого типу соціально-трудової відносин є зменшення впливу або взагалі відмова від держави як суб'єкту регулювання відносин. Тому слід звернути увагу на кілька аспектів. Один з них полягає в низькому рівні урегульованості цифрового глобального ринку праці. Інший - в наявності суб'єктів глобального ринку з різних країн, в яких діють різноманітні національні норми і правила регулювання соціально-трудових відносин. І ще один, третій – це значна кількість виконавців замовлень з країн, що розвиваються, і мають в структурі економіки «тіньовий сектор».

По-п'яте, формування нового класу населення – NEET (not in education neither in employment nor training – поза освіти, роботи, тренінгів) серед молодих людей у віці 15–29 років. Ця категорія населення виключена як з безробітного, так і з зайнятого населення.

У деяких країнах частка молоді, яка перебуває поза роботою і навчанням, більше 20 %. Найвищий рівень молоді, яка не може реалізувати свій трудовий потенціал, характерний для країн зі значними проблемами на ринку праці. Зокрема, значення цього показника у деяких країнах Європи станом на 2018 рік склало: в Греції – 20,2 %, Італії – 20,9 %; Сербії та Болгарії – 21,5 %; Македонії – 24,8 %; Туреччині – 28,7 %; Молдові – 29,3 %; Вірменії – 40,0 % [4].

В умовах діджиталізації економіки поширюється технологічне безробіття, при якому працівники втрачають роботу внаслідок заміщення їх робочих місць цифровими технологіями. Крім того, їх професійні навички, найчастіше базові цифрові, стають не затребуваними на ринку праці. Прикладом цього може служити поширене використання банківських терміналів; касових терміналів з продажу квитків; онлайн-платформ бронювання готелів, автомобілів; електронних перекладачів, професійних пошукових систем.

С. В. Frey і М. А. Osborn вважають, що у комп'ютерних технологій поки немає можливості реалізації наступних характеристик робочих місць [5]:

– соціальна орієнтованість, яка передбачає передачу людських емоцій, турботи, участі та любові;

– креативність, здатність прийняття нестандартних нових рішень, які не вкладаються в «запрограмований» алгоритм;

– здатність маніпулювання, впливу та управління людиною.

Відповідно до проведеного в США дослідження, можна сказати, що в найменшій мірі до комп'ютеризації схильні фахівці у сфері медицини, соціальні працівники, наладчики, пожежні, дієтологи, ріелтори, хореографи, ремонтники, психологи [6].

Фрикційне безробіття зумовлено бажанням власників робочої сили знайти кращі умови праці та можливості для самореалізації. Також сюди зараховують тих, хто шукає перше робоче місце. Фрикційне безробіття переважно є короткостроковим. Фрикційні безробітні знаходяться в активному пошуку роботи, вони мають навички та здібності, які є затребуваними на ринку праці.

Загальний рівень безробіття залежить від кожного з перерахованих видів, його значення постійно коливається і залежить багато в чому від стану національних економік.

Але все це не має сенсу, якщо не адаптувати ринок праці до нових умов – глобалізації економіки в епоху цифрової революції 4.0. В інформаційній економіці люди взаємодіють між собою за допомогою ІКТ:

- 1) поширюючи по простору інформаційні потоки;
- 2) збираючи і обробляючи інформацію, що надходить;
- 3) учасники економіки безпосередньо обмінюються інформацією між собою.

Гнучка зайнятість дає більше можливостей для самоактуалізації, однак вона, в свою чергу, зумовлює зростання вимог до освітньо-кваліфікаційного рівня зайнятих. На сучасному ринку праці все більшим попитом користуються висококваліфіковані працівники. Слід зазначити, що на світовому ринку праці все ще переважають робітники з низьким і середнім рівнем кваліфікації, їх частки становлять 45 і 37 %, відповідно. Частка висококваліфікованого персоналу становить лише 18 %. Останній показник має значні регіональні відмінності: від 40 % в європейських країнах до 10 % в Африці [7]. Слід підкреслити, що існує стійка тенденція до збільшення частки висококваліфікованої категорії працівників у структурі зайнятих в усіх країнах.

Слід зазначити, що останнім часом внаслідок процесів діджиталізації економіки відбувається глибоке взаємопроникнення національних економік і формування глобального економічного цифрового простору. Це створює передумови для формування і розвитку нового виду зайнятості – цифрового. Цей вид зайнятості передбачає використання цифрових технологій на всіх етапах процесу праці та формування соціально-трудова відносин між суб'єктами ринку праці з їх допомогою [8].

Цифрова зайнятість відноситься до гнучких форм і має всі ознаки, властиві останнім, зокрема: гнучкий графік роботи; нестандартне робоче місце – найчастіше дистанційне; відсутність довгострокових трудових контрактів; низький рівень соціальної захищеності працівників. Разом з тим така зайнятість дає великі можливості для самоактуалізації, оскільки працівник самостійно вибирає, яку роботу виконувати, коли і як часто отримувати замовлення. Звичайно, чим вище рівень професійної кваліфікації та унікальності працівника, тим краще його позиції на глобальному ринку праці.

Ще однією перевагою цифрової зайнятості є глобальна мобільність, яка відкриває додаткові можливості як для роботодавця, так і для працівника. Цифрові технології роблять ринок праці по-справжньому глобальним. Будь-який працівник, який має доступ до Інтернету, є суб'єктом глобального цифрового ринку праці. Цифровий працівник може знайти собі роботу в іншому місті або країні, і це не вимагає від нього зміни місця проживання. І головне - він може отримати гідну оплату своєї праці.

На основі праць Туль С.І. можна виділити певну класифікацію цифрової зайнятості. Науковець починає її з аналізу робочого місця – класичного елементу організації трудових відносин. Вона виокремлює за цим критерієм такі форми зайнятості [9]:

1) Надомна форма зайнятості. При ній працівники постійно або частково виконують роботу вдома з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) віддалено від головного офісу.

2) Мобільна форма зайнятості. У її випадку працівники виконують трудові обов'язки частково або повністю поза межами основного місця роботи (офісу, дому), у відрядженнях, на об'єктах клієнтів, у телецентрах, телекотеджах або коворкінг-центрах, використовуючи ІКТ для підтримки online-зв'язку з головним офісом. Залежно від основного місця роботи інтелектуального працівника мобільна форма зайнятості диференціюється так:

– мобільна офісна зайнятість – форма мобільної зайнятості, при якій працівник перебуває поза межами основного місця роботи в офісі більше 20 % робочого часу;

– мобільна неофісна зайнятість – форма мобільної зайнятості, при якій працівник виконує роботу на конкретному робочому місці, але поза межами офісу, зазвичай у відрядженні, перемішуючись з одного місця призначення в інше.

Далі автор виділяє класифікацію за критерієм графіку роботи працівника [9]:

1) Праця на умовах неповного робочого дня. Цій формі зайнятості притаманне виконання працівником певного обсягу робіт, а не тривалість робочого дня.

2) Праця на умовах гнучкого графіку роботи. Цій формі зайнятості притаманне право працівника самостійно визначати графік роботи в межах встановленої підприємством загальної кількості робочих годин. Завдяки цьому підприємство може залучати висококваліфіковані кадри з різних країн світу та працювати майже безперервно, а працівники – налаштовувати графік роботи залежно від власних потреб.

3) Строкова тимчасова праця (праця на умовах строкових трудових договорів). Цій формі зайнятості притаманне працевлаштування спеціалісту на певний термін для виконання певного виду та обсягу робіт.

Звісно, система найму працівників теж зазнала змін. С.І. Туль виділяє такі основні чотири форми найму, що виникли завдяки процесу діджиталізації [9]:

– Аутсорсинг – форма запозиченої праці, яка передбачає передачу на підставі договору певних видів та функцій виробничої підприємницької діяльності однією компанією іншій;

– Краудсорсинг – форма запозиченої праці, яка передбачає залучення зовнішніх відносно компанії працівників за опосередкування інформаційних технологій задля ефективного та оперативного вирішення завдань, які постають перед бізнесом, державою та суспільством загалом;

– Аутстафінг – позаштатне залучення працівників, які надають від імені виконавця певні послуги (роботи) за місцем розташування замовника та не вступають з ним безпосередньо в будь-які правові відносини (цивільно-правові, трудові). Аутстафінг передбачає оформлення частини співробітників у штат сторонньої компанії, яка виступає в ролі формального роботодавця для персоналу компанії-замовника, забезпечує ведення кадрової роботи, нарахування та виплату заробітної плати, перерахування податків, а також дотримання норм законодавства з усіх питань трудових відносин;

– Фріланс – форма самозайнятості, яка передбачає віддалене виконання певного виду робіт на позаштатній основі через Інтернет. Серед багатьох варіантів, в яких проявляється сучасна практика застосування нових форм праці, фріланс нині набув найбільшого поширення на світовому ринку праці. Фрілансер – це суб'єкт трудових відносин, який є самозайнятим та не обов'язково прагне до довгострокового співробітництва з певним роботодавцем.

Висновки. Незважаючи на те, що далеко не всі суб'єкти ринку праці бажають використовувати інформаційні технології у своїй діяльності, слід зазначити, що вплив процесу діджиталізації на світовий ринок праці постійно збільшується. Завдяки використанню цифрових технологій виникають нові типи відносин між працівниками та працедавцями. Також, завдяки діджиталізації можна збільшити відсоток працевлаштованих у різних країнах.

Аннотація. В статті розглянуті аспекти цифрової трансформації мирового ринку праці, основні особливості цього процесу. В рамках дослідження були розглянуті можливості, які отримують працівники розвиваючихся країн, в тому числі і України. Аналізуються класифікаційні форми «цифрової зайнятості»: по робочому місцю, графіку роботи і методу найма.

Ключові слова: нові сфери зайнятості, міжнародний ринок праці, діджиталізація.

Abstract. The article considers the aspects of digital transformation of the world labor market, the main features of this process. The study examined the opportunities that workers in developing countries, including Ukraine, receive. Classifications of “digital employment” are analyzed - according to the workplace, work schedule and method of employment.

Key words: new areas of employment, the international labor market, digitalization.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2016.
2. Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing. URL : <http://www.zvw.de/media.media.72e472fb-1698-4a15-8858-344351c8902f.original.pdf>
3. Гордеева А. А., Сандлер Л. Э. Проблема занятости населения и особенности международного рынка труда. *Символ науки*. 2016. № 12–1.
4. Eurofound. *Foundation Seminar Series 2018: The impact of digitalisation on work*. Eurofound, Dublin, 2018.
5. Frey C. B., Osborne M. A. The Future of employment: How susceptible are jobs to computerisation. 2013. URL : http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
6. MGI. *Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy*. Tech. Rep., McKinsey Global Institute. 2013. URL : <http://www.mckinsey.com/mgi/overview>
7. Organisation for Economic Co-operation and Development. *Statistical news releases*. URL : <http://www.oecd.org/sti/ICTindicatorsEu>
8. Vilhelmson B., Thulin E. Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*. 2016. Vol. 31. N 1. P. 77–96.
9. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 23(2). С. 100–105.

УДК 339.56

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ

О. А. Донюк, Н. В. Буркіна

Анотація. У даному дослідженні проаналізовано основні показники зовнішньоекономічної діяльності України за період 2014-2019 р., а саме експорт та імпорт. Зокрема, розглянуто динаміку, тенденції товарної структури основних показників за досліджуваний період. Детально проаналізовано географічну структуру експорту та імпорту та проблематику виявлених закономірностей. Запропоновано заходи для покращення експортно-імпортного стану зовнішньоекономічної діяльності.

Ключові слова: зовнішньоекономічна діяльність, експорт, імпорт, товарна та географічна структура.

Вступ. Зовнішня торгівля відіграє важливу роль в економіці України. Зовнішньоекономічна діяльність являє собою особливу складову економічної діяльності України, в якій задіяна значна кількість суб'єктів, діяльність яких безпосередньо пов'язана із зовнішньою торгівлею, а саме експортом та імпортом товарів.

Дослідження зовнішньоекономічних зв'язків допомагає всебічно охарактеризувати стан економічних відносин з державами світу. Ця інформація широко використовується для аналізу діяльності у сфері зовнішньої торгівлі та інших зовнішньоекономічних зв'язків в умовах переходу до ринку, а також для прийняття рішень, спрямованих на подальший їх розвиток.

Проблеми зовнішньої торгівлі зазвичай привертають увагу провідних науковців та аналітиків. Зокрема, основні чинники, що впливають на розвиток зовнішньої торгівлі, питання динаміки зовнішньої торгівлі в умовах трансформації зовнішніх та внутрішніх чинників проаналізовані в роботах Козака Ю. Х., Горбенка Ю. В., Рахмана М. С. та багатьох інших вчених.