

ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКИ

Кафедра публічного управління та адміністрування

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему: **«Удосконалення механізмів регулювання цифрового
ринку праці»**

Виконав: студент магістратури за
спеціальністю 281 Публічне
управління та адміністрування заочної
форми навчання Ткачук Богдан
Миколайович

Керівник: Требик Людмила Петрівна,
доцент кафедри публічного
управління та адміністрування,
кандидат наук з держ.упр., доцент

Рецензент: _____

Хмельницький – 2021 рік

АНОТАЦІЯ

Ткачук Б.М. Удосконалення механізмів регулювання цифрового ринку праці. – Рукопис.

У магістерській роботі досліджено механізми регулювання цифрового ринку праці в умовах нової економіки, на основі отриманих результатів, розроблено практичні рекомендації щодо їх удосконалення.

У теоретичному розділі розкрито загальну сутність цифровізації та поняття Цифрового ринку праці, визначено передумови його виникнення, основні елементи цифровізації ринку праці, критерії зарахування до цифрової зайнятості, охарактеризовано основні форми цифрової праці

У другому практичному розділі проведено дослідження механізму державного регулювання цифрового ринку праці, а саме проведено аналіз розвитку українського ринку праці в умовах цифрової економіки та визначено особливості державного регулювання Цифрового ринку праці в Україні.

У третьому розділі визначено стратегічні перспективи розвитку Цифрового ринку праці та напрями удосконалення механізмів його державного регулювання в Україні.

Ключові слова: ринок праці, цифровізація, цифровізації ринку праці, цифровий ринок праці, оцифрування процесу праці, інформаційні технології, цифрова зайнятість, аутсорсинг, фріланс, краудворкінг, інноваційна зайнятість, цифровий працівник, цифрові платформи.

ANNOTATION

ЗМІСТ

Перелік умовних позначень, скорочень та термінів.....	6
ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦИФРОВОГО РИНКУ ПРАЦІ.....	10
1.1. Визначення Цифрового ринку праці та передумови його виникнення	10
1.2. Характеристика основних форм цифрової праці.....	18
РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЦИФРОВОГО РИНКУ ПРАЦІ	28
2.1. Аналіз розвитку українського ринку праці в умовах цифрової економіки	28
2.2. Особливості державного регулювання Цифрового ринку праці в Україні.....	40
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЦИФРОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	47
3.1. Пропозиції та перспективи розвитку Цифрового ринку праці	47
3.2. Стратегічні напрямки розвитку Цифрового ринку праці та його державного регулювання в Україні	52
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ.....	69

Перелік умовних позначень, скорочень та термінів

ВРУ	Верховна Рада України
ЄСВ	єдиний соціальний внесок
ІТ	інформаційні технології
КЗпПУ	Кодекс законів про працю України
КМУ	Кабінет Міністрів України
МОП	Міжнародна Організація Праці
ПЗ	програмне забезпечення
ПДФО	податок на доходи фізичних осіб
CS	пакет програм для комп'ютерного дизайну від компанії Adobe Systems
iOS	мобільна операційна система від Apple
HTML	мова розмітки гіпертексту
SMM	маркетинг у соціальних мережах (Social Media Marketing)
SEO	оптимізація для пошукових систем
SWOT	сильні сторони, слабкі сторони, можливості і загрози
PHP	гіпертекстовий препроцесор
QA	забезпечення якості

ВСТУП

Актуальність теми. Розвиток нових технологій, практик ведення бізнесу та управлінських моделей, що мали місце у зв'язку із запровадженням цифрових технологій, змінюють структуру світового ринку праці, трансформують вимоги до професійних якостей та компетенції фахівців ринку праці. Цифрова економіка принципово видозмінює характер роботи та значення професійного росту, вимагає постійного вдосконалення навичок працівників. Четвертій промисловій революції характерні нові технологічні прориви в багатьох галузях, включно з ринком праці. Стрімкий розвиток та впровадження цифрових технологій у бізнес-процеси спровокував докорінні зміни у галузі праці і соціально-трудовах відносин. Проходить формування нового виду зайнятості – цифрової.

Цифрова зайнятість в основному має глобальний характер, а тому важко піддається державному регулюванню у національних масштабах. Це потребує постійного моніторингу такої зайнятості та формування національних інструментів регулювання нового інституту – Цифрового ринку праці.

Водночас, Цифровий ринок праці, завдяки його переважно дистанційному характеру, можна вважати фактором зниження економічних та соціальних ризиків під час дії глобальних факторів. Актуальним прикладом впливу стала пандемія, яка у кінці 2019 – на початку 2020 років змусила значну кількість компаній в усьому світі пристосуватися до дистанційного – цифрового режиму роботи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання становлення та розвитку Цифрового ринку праці досліджено в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених: М. О. Алексинська, Н. А. Азьмук, І. В. Василенко, З. М. Гадецька, Г. І. Глущенко, Н. В. Єр'оміна, Е. О. Ілларіонова, А. І. Колот, А. В. Костріна, І. Б. Котерлін, О.Є. Кузьмін, В. В. Лимар, С. Д. Лучик, В. В. Македон, С. І. Туль, Т. М. Червінська та інші. Переважна більшість

науковців аналізує проблеми структурної зміни ринку праці, зосереджуючись на визначенні традиційних особливостей зміни структури та механізмів його функціонування. З огляду на новизну виникнення поняття Цифрового ринку праці, досліджень сутності даного поняття та особливостей його державного регулювання недостатньо.

Мета та завдання дослідження. Метою курсової роботи є наукове обґрунтування удосконалення механізмів регулювання Цифрового ринку праці в умовах нової економіки та розробка практичних рекомендацій щодо їхнього удосконалення. Відповідно до визначеної мети передбачено вирішити наступні **завдання**:

- з'ясувати сутність поняття «Цифрового ринку праці», вказавши на передумови його виникнення;
- охарактеризувати основні форми цифрової праці;
- проаналізувати розвиток українського ринку праці в умовах цифрової економіки;
- визначити особливості державного регулювання Цифрового ринку праці в Україні;
- узагальнити пропозиції та перспективи розвитку Цифрового ринку праці;
- визначити стратегічні напрямки розвитку Цифрового ринку праці та його державного регулювання в Україні.

Об'єкт дослідження – державна політика регулювання Цифрового ринку праці в Україні.

Предмет дослідження – механізми державного регулювання Цифрового ринку праці України.

Методи дослідження. Методологічною основою курсової роботи є системний підхід, що дозволив провести аналіз механізмів регулювання Цифрового ринку праці в Україні. Для вирішення поставлених завдань були використані наступні методи: класифікації та систематизації – для аналізу наукової літератури з проблем розвитку Цифрового ринку праці;

формалізації – для дослідження правових основ державного регулювання Цифрового ринку праці та визначення структурних аспектів механізму державного регулювання ринку праці; статистичний – для аналізу кількісних показників ринку цифрової праці в Україні, узагальнення – для проведення висновків по кожному розділу та в цілому.

Інформаційну базу дослідження складають наукова вітчизняна та зарубіжна література, нормативно-правові акти України, дані Державної служби статистики України, відкриті дані цифрових платформ тощо.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання досліджень для подальшого розв’язання теоретико-практичних проблем державного управління в галузі регулювання Цифрового ринку праці, навчання студентів економічних спеціальностей тощо.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦИФРОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Визначення Цифрового ринку праці та передумови його виникнення

Сучасні тенденції розвитку світового ринку праці чітко дозволяють простежити виникнення нетипових для попередньої (індустріальної) стадії трудових відносин. Це проглядається, насамперед, у розвитку нових форм праці та збільшенні чисельності інтелектуальних працівників, які здійснюють роботу дистанційно через цифрові (електронні) ринки праці.

Новітні форми праці є організаційно-правовими способами та умовами використання інтелектуальної праці, для яких характерна відсутність або модифікація однієї чи декількох прикмет класичних трудових відносин, а саме: виникненням специфічних трудових контрактів, відповідно до яких трансформується спосіб найму персоналу, відбувається гнучке правове регулювання відносин ринку праці; змінюється уявлення про робоче місце в його звичному розумінні. У вищеперераховані фактори дозволяють використовувати такий графік роботи, який оптимізує робочий час працівника [32, с. 94].

Вирішальною ознакою нової економіки є впровадження нового технологічного устрою, який провокує зміну продуктивних сил і виробничих відносин. Трансформація технологічного ладу змінює трудову сферу і створює попит на сучасні форми та види зайнятості. Як наслідок - підвищується рівень гнучкості та власне індивідуальності виробництва, розвиваються сервісні компанії та змінюється кон'юнктура ринку праці за різними ознаками: галузевою, професійною, формами зайнятості.

Поширення цифрових технологій у сферу зайнятості стимулює виникнення потреби в неперервному удосконаленні навичок працівників,

розкриває нові перспективи для професійного росту та, з іншої сторони, створює нові загрози.

Цифровізація економіки підвищує гнучкість зайнятості, що нерозривно пов'язана із зниженням соціального захисту персоналу, зростанням кваліфікаційно-професійного та цифрового розриву між окремими працівниками [2, с. 7].

Виникнення поняття «цифровізація» зумовлене запровадженням в усіх сферах суспільної діяльності та економіки цифрових технологій, каналів передачі даних, цифрових передавальних пристроїв (персональних комп'ютерів, сучасних смартфонів, розумних годинників тощо). У широкому розумінні «цифровізація» – процес запровадження цифрових технологій та систем передавання інформації через телекомунікаційні мережі, засоби цифрової комунікації та управління, що здійснюють передачу та розподіл потоків інформації в цифровому форматі. У вузькому розумінні цифровізацію слід розглядати як перехід з аналогової форми подачі інформації на цифрову.

Безумовно цифровізація прямо впливає на ринок праці та характеризується на ньому значною чисельністю інновацій, тому що змінює власне умови праці, тенденції зайнятості та структуру компетенцій сучасних працівників.

Цифровізація соціальних комунікацій, соціальних інституцій та організаційних структур, зміна соціальних мереж на глобальне соціальне середовище зміцнює значення соціально-комунікативного елемента інформаційної діяльності, робить актуальним вирішення завдань з ефективного управління цифровими ресурсами [34, с. 59].

Основними елементами цифровізації ринку праці виступають: цифрові організації бізнесових та трудових процесів (електронні торгівельні платформи, онлайн офіси, трудові цифрові платформи), витіснення цифровими технологіями людської праці (штучним інтелектом, роботизацією та автоматизацією виробничих процесів), цифрова гнучкість та мобільність

персоналу (можливість переміщення працівника за межі організації, регіону, країни). Зазначені процеси змінюють структуру ринку праці, створюють попит на дистанційну цифрову зайнятість та народжують цифрову форму взаємовідносин між суб'єктами на ринку праці [4, с. 52].

Розмежування традиційного та електронного бізнесу щороку зменшується, збільшуючи конкурентну боротьбу, формуючи новітні ринкові сегменти, інноваційні виробництва та створюючи потреби у професіоналах, які здатні розв'язувати завдання у високотехнологічному середовищі діяльності. Постійно розширюється коло спеціальностей, які тісно інтегровані з технологіями. Виникає потреба запровадження інноваційних підходів до державної політики регулювання сфери зайнятості, з метою визначення та вирішення сучасних потреб у розвитку новітніх напрямів діяльності та пристосування існуючих трудових ресурсів до актуальних сценаріїв розвитку цифрових технологій. Крім того, зниження цифрового відставання, застосування наукоємних технологій викликає посилення конкурентних переваг і збільшує можливості інтеграції на зовнішні ринки [28, с. 141].

В реаліях переважання знань як чинника виробництва, його домінування щоразу збільшується. Інформація щороку використовується глобальніше і демократичніше, що, в свою чергу, робить критичною найменшу паузу в розвитку нових технологічних та організаційних управлінських рішень, зміцнює залежність організації від її ж працівників. Як наслідок, зростаючий рівень освіченості трудових ресурсів, їхня компетентність створюють об'єктивні можливості для креативної, інноваційної діяльності [31, с. 73].

Таким чином, сучасний ринок праці, скоріше всього, зацікавлений не так у зберіганні робочих місць, як у збереженні фахівців, які займуть нові робочі місця, що виникають в умовах формування нового, цифрового ринку праці. Тобто, ринок праці створює потребу у фахівцях нового покоління, які застосовують цифрові системи як головний інструмент щоденної праці.

Характеризуючи світовий ринок праці, слід визначити ознаки його трансформації, зумовленої розвитком цифрової економіки:

- віртуалізація робочих місць та їхнє перенесення в інформаційне середовище;
- зростання можливості використовувати гнучкий графік роботи;
- підвищення конкурентоздатності працівників із держав, що розвиваються, та з держав із перехідною економікою;
- оцифрування процесу праці;
- здатність працювати одночасно у різних сферах, в декількох роботодавців із різних країн;
- поширення «віртуальної» міграції [30, с. 141].

Виникнення та розвиток нестандартних форм зайнятості обумовлені перебудовою технологій зовнішнього та внутрішнього середовища. В процесі аналізу ринку праці в середовищі економічного розвитку та формування цифрової економіки, варто виокремити зв'язки між трансформацією технологічних ладів та зміною форм зайнятості.

Таким чином, характерною рисою переходу до цифрової економіки є створення та поширення цифрової зайнятості. Основою для визначення суті категорії «цифрова зайнятість» є формування критеріїв зарахування до неї працевлаштованих осіб (рис. 1.1).

Як видно із рис. 1.1, цифрова зайнятість реалізується цифровими працівниками, а її визначення обумовлює змістовне наповнення зазначеної економічної категорії. Таким чином, цифрова зайнятість – це вид діяльності економічно активного населення з використанням інформаційно-комп'ютерних технологій, наслідком якої виступає інформаційний продукт. Зазначена діяльність здійснюється для задоволення суспільних і особистих потреб та стає економічно вигідною і для працівників, і для роботодавців. Пропозиція фахівців та попит на них формується на спеціальних віртуальних платформах, де крім того визначаються умови найму, розмір винагороди та оцінка результатів праці. Тобто, поява цифрової зайнятості тягне за собою

формування багатьох нових категорій, таких як: цифровий працівник, цифрове робоче місце, цифровий ринок праці тощо.

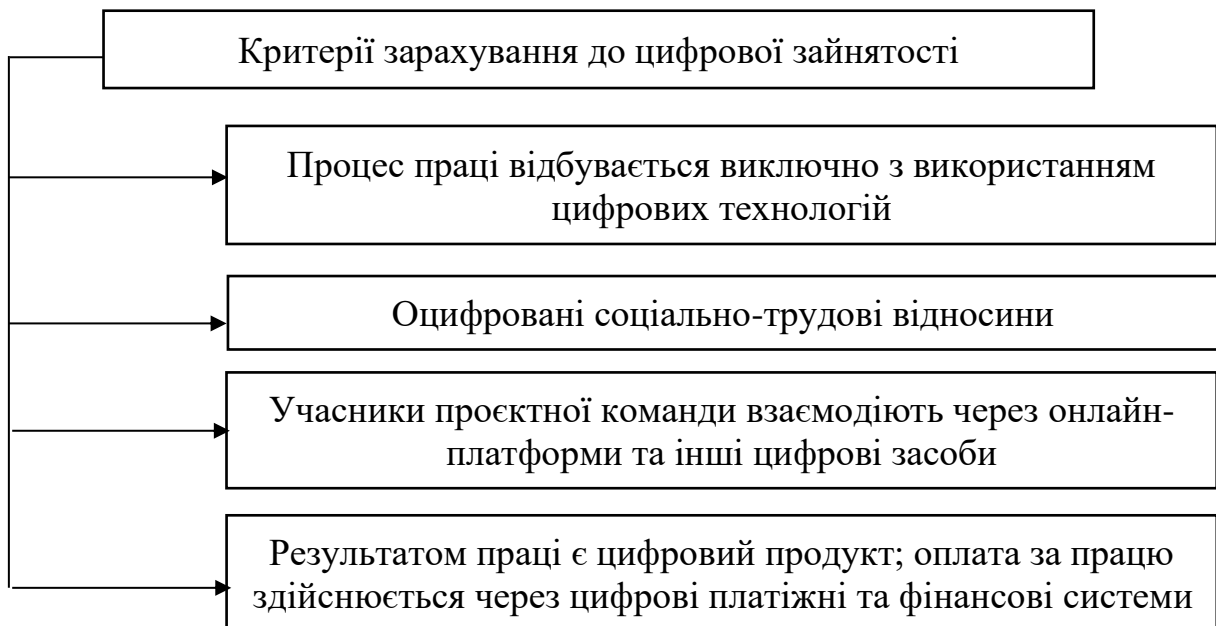


Рис. 1.1 – Критерії зарахування до цифрової зайнятості

Примітка. Складено автором за даними [1, с. 30].

Цифровий ринок праці як категорія – це специфічний компонент глобального ринку праці, кон'юнктура якого формується у цифровий спосіб, а також створюються умови для участі економічно активного населення у глобальному цифровому розподілі праці за допомогою приєднання до глобального цифрового виробництва. Тобто, товаром цифрового ринку праці є результат праці, який створений за допомогою цифрових технологій [1, с. 31].

Особливою рисою цифрового ринку праці можна вважати його глобальний характер. Цифровий ринок праці представляє взаємодію працедавця з працівником в режимі дистанційної (віддаленої) праці на цифровій платформі. Працівник може працевлаштовуватися віддалено, не зважаючи на територіальні межі та державні кордони. Визначальним фактором є його конкурентоздатність на ринку праці і умови праці [38, с. 51].

Якубенко Б. О., аналізуючи механізми державного регулювання ринку праці використовує іншу дефініцію цифрового ринку праці, називаючи його

«електронним». Передумовою його появи він вважає стрімке поширення інформаційних технологій, спрощення доступу до інформації через всесвітню мережу. Електронний ринок праці науковець трактує як кібернетичне середовище, в якому здійснюється обмін інформацією стосовно вакансій та реальної робочої сили. Так, використання інтернету як засобу комунікації не тільки покращує безробітним процес пошуку вакансій, але і допомагає наймачам ефективніше взаємодіяти з потенційними працівниками. Тому широкого поширення серед роботодавців і шукачів роботи одержують електронні біржі праці, завдяки яким з'являється можливість швидкого пошуку потрібних спеціалістів [63, с. 84].

Аналізуючи подане Якубенком Б. О. визначення електронного ринку праці можна зробити висновок, що воно є значно вужчим, ніж цифровий ринок праці, оскільки включає лише сегмент з пошуку фахівцями та роботодавцями один одного за допомогою цифрових мереж. Тоді як цифровий ринок праці є набагато ширшим поняттям, оскільки в нього крім зазначеного вище включається власне робота, здійснена за наймом та усі наслідки такої роботи як для спеціаліста, так і для роботодавця (готовий продукт чи послуга, оплата за виконану працю тощо).

Проаналізувавши обмежене коло поглядів на визначення Цифрового ринку праці, нами було запропоноване таке тлумачення. Цифровий ринок праці – це сегмент ринку праці, де процеси формування попиту та пропозиції на робочу силу, купівлі-продажу трудових цифрових послуг відбуваються винятково у віртуальному вигляді (за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій).

Основною відмінністю цифрового ринку праці від традиційного є те, що взаємодія суб'єктів ринку проходить через різні онлайн ресурси (платформи), що є своєрідним місцем їхньої зустрічі та узгодження оплати за надані послуги. Товар, який продається на цифровому ринку праці – це трудова послуга, виготовлена за допомогою інформаційних технологій.

Глобальна природа Цифрового ринку праці підвищує рівень

конкуренції, з одного боку, з іншого – посилює конкурентні переваги фахівців з якісною освітою, талантом, високим професіоналізмом, можливістю виконувати нестандартні завдання. На Цифровому ринку праці найзатребуванішою є саме інтелектуальна праця, оскільки такою є специфіка послуг, що надаються. Фахівці ж, як людський капітал, одержали новий рівень свободи та здатності для самореалізації, а бізнес – необмежений доступ до інтелектуальних ресурсів цілого світу. Виходячи з цього, невід’ємною складовою частиною Цифрового ринку праці є цифрове робоче місце.

На відміну від поняття «цифрового ринку праці» визначення цифрового робочого місця зустрічається не тільки у наукових працях. Так, Концепцією розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки проаналізовано усі наслідки цифровізації економіки та визначено, що цифровим робочим місцем є аналог фізичного робочого місця, який потребує відповідної організації, використання та управління, оскільки має бути гарантією підвищеної ефективності роботи персоналу та організації сприятливіших умов праці [46, с. 9].

Тобто, в умовах цифрової економіки робоче місце перестає бути прив’язаним до фізичного розташування. Воно стає «цифровим», віртуальним, мобільним, такими, що не вимагає неперервного перебування фахівця на робочому місці. Теорія «цифрового робочого місця» розповсюджується надзвичайно швидко у середовищі бізнесу та позитивно зустрічається переважною частиною працівників, оскільки їм подобаються гнучкі умови роботи з можливістю працювати удома.

Костріна А. В. вважає, що цифрове робоче місце включає всі технології, які люди використовують із метою виконання роботи на сучасному робочому місці. Ці технології варіюються від HR-додатків та бізнес-додатків до електронної пошти, миттєвих повідомлень, а також корпоративних соціальних комунікації та віртуальних зустрічей [26, с. 179].

Узагальнюючи передумови виникнення Цифрового ринку праці,

останні можна співставити із тенденціями розвитку економіки в цілому (рис. 1.2).

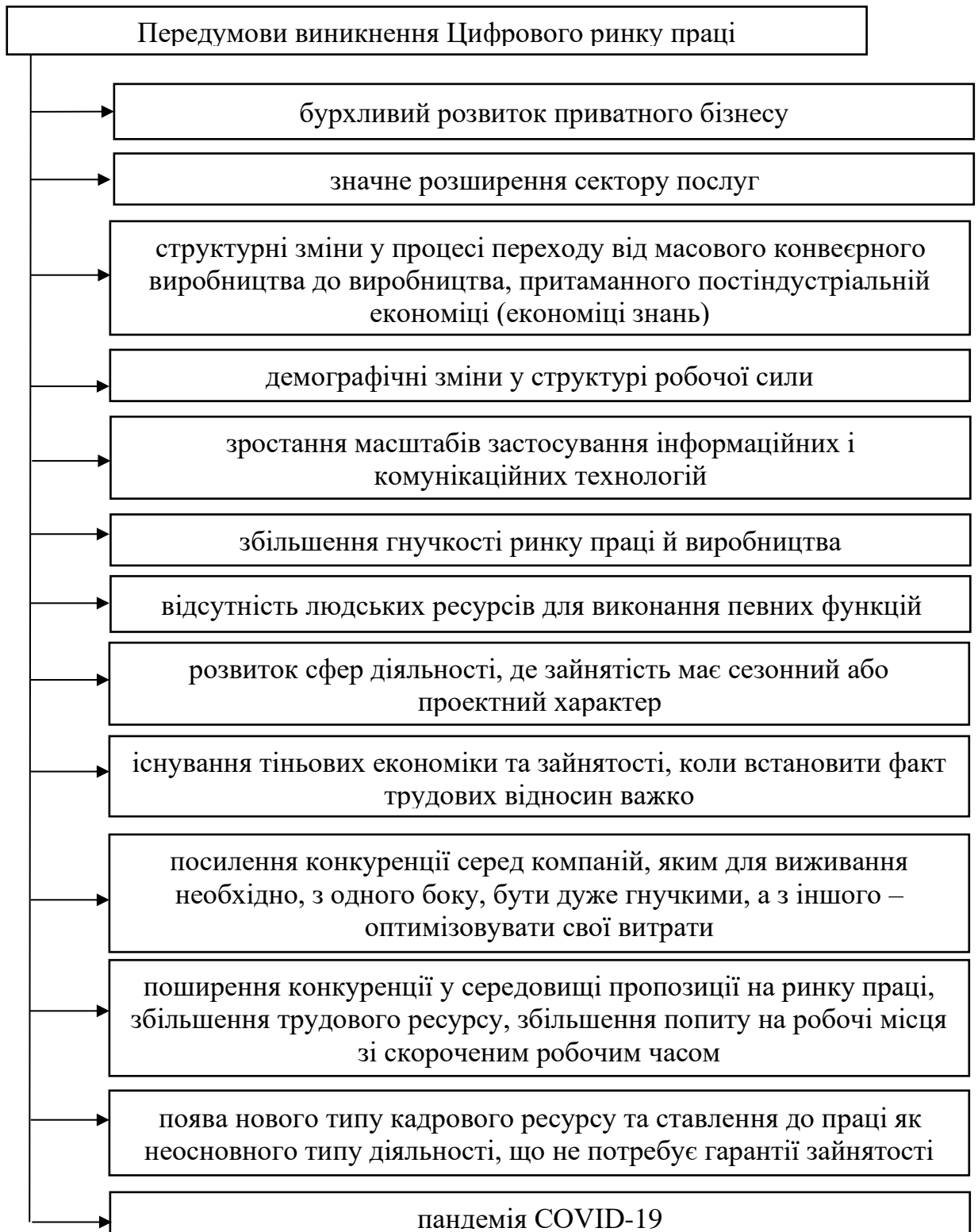


Рис. 1.2 – Передумови виникнення Цифрового ринку праці

Примітка. Складено автором.

Аналізуючи дані рис.1.2, варто відзначити багатоаспектність причин,

що передували формуванню Цифрового ринку праці. Узагальнивши їх можна зробити висновок, що формування нового виду зайнятості пов'язане тим, що за будь-яких умов розвитку середовища існування працівники орієнтовані на пошук можливостей заробити кошти своєю працею, а роботодавці – задовільними своєю потребою у кваліфікованих кадрах за мінімальний час та з мінімальними витратами.

Значні корективи у розвиток цифрової зайнятості внесла і пандемія COVID-19, що сприяла поширенню дистанційної зайнятості, в тому числі і неповної. Цифровому ринку праці притаманний високий рівень гнучкості, що викликаний практично необмеженою трудовою мобільністю. Водночас, основною властивістю мобільності даного сегмента ринку праці виступає її віртуальність. Це означає, що переміщення робочої сили проходить без її фізичного переміщення. Працівники виокремлюють створення нового виду мобільності – цифрової, яка не передбачає фізичного переміщення персоналу, що значно скорочує витрати на його утримання роботодавцю [3, с. 40].

Таким чином, поява і розвиток Цифрового ринку праці зумовлена особливостями розвитку економіки та технологій на сучасному етапі, що дозволяє значною мірою розширити можливості суб'єктів праці, забезпечувати альтернативні сфери професійної та особистісної самореалізації, долучити соціально незахищені категорії населення до процесу професійного розвитку. Як результат активного удосконалення та стрімкого поширення інтернет-технологій та можливостей сучасної техніки, сформувалася глобальна соціально-економічна мережа, цілий сегмент ринку праці, абсолютно нові віртуальні суб'єкти, що працюють в онлайн просторі завдяки розвитку цифрових технологій.

1.2. Характеристика основних форм цифрової праці

Процес цифровізації ринку праці сприяє як появі нових форм

зайнятості, такі й диктує зміни у звичній «карті професій». Більшість виробничих процесів, які були обов'язками фахівців були автоматизовані, деякі професії зникають, даючи місце появі нових, які вимагають спеціальних професійних навичок та компетенцій, високого рівня кваліфікації в галузі природних, технічних, математичних та інженерних наук [21, с. 21].

В останні десятиліття на ринку праці поширена нестандартна зайнятість – форма трудових відносин, що відрізняється від стандартної безстрокової повної робочої зайнятості, регламентованої трудовим законодавством більшості країн. В умовах високотехнологічного виробництва та цифрової економіки виникають нові нестандартні форми цифрової праці, серед яких можна виділити: аутсорсинг (outsourcing – використання роботодавцем зовнішніх послуг), фріланс (freelance – виконання роботи за запитом без прив'язки до конкретного роботодавця. Крім того останнім часом став поширюватися краудворкінг (crowdworking – виконання багатьма виконавцями певних частин (ділянок) роботи), інноваційна зайнятість [54, с. 102].

Аутсорсинг заснований на принципі продажу товарів та послуг за аутсорсинговими контрактами. Найвдалішим визначенням, що дозволяє розкрити економічну сутність аутсорсингу, західними та вітчизняними економістами було обрано визначення Дж. Хейвуда у праці «Аутсорсинг: у пошуках конкурентних переваг», що визначає дане поняття як переведення внутрішнього підрозділу організації з усіма пов'язаними активами в компанію постачальника послуг, що має можливість надати певні послуги впродовж конкретного часу за визначеною ціною [9, с. 399].

Головними передумовами використання аутсорсингу є: звільнення власних трудових та капітальних ресурсів з метою удосконалення профільного напрямку діяльності компанії; зростання якості товарів та послуг за рахунок притягнення фахівців ззовні; вирахування варіантів для зменшення внутрішніх витрат за рахунок участі у процесі сторонньої

організації; відсутність збільшення штату та скорочення витрат на підвищення кваліфікації та навчання працівників; нестача власних ресурсів; зменшення ризиків тощо.

Аутсорсинг як форма цифрової праці розвивається нерівномірно через:

- вплив міграційних процесів;
- зростання необхідності в аутсорсингу в кризові періоди;
- часте залучення професіоналів для проектних або одиничних робіт;
- існування значної кількості дрібних аутсорсингових компаній та фрілансерів.

У залежності від завдань, що передаються на аутсорсинг, виділяють наступні його види:

- виробничий – передавання виробничих функцій зовнішньому виконавцю;
- бізнес-процесів – передавання виконавцю процесів, що йдуть в розріз основному виду діяльності замовника;
- ІТ-аутсорсинг – передавання на обслуговування інформаційних систем компанії-замовника (створення та/або технічна підтримка програмного забезпечення, сайтів, технічне обслуговування техніки тощо).

Саме останній вид аутсорсингу найбільше поширений останнім часом як форма цифрової праці.

Аутсорсинг має свої переваги та недоліки як для працівників так і для компаній, що їх залучають (рис. 1.3). Як бачимо з рис. 1.3, аутсорсинг має значну кількість переваг та недоліків як для працівників, так і для роботодавців. Проте, якщо подивитися на ефективність аутсорсингу з якісної, а не кількісної точки зору, можна виділити такі його переваги: плата за результат – якщо немає результату або він отриманий не в той час, власник компанії платить інші гроші (відповідно, виконавець роботи отримує менше); технічна підтримка – компанія оплачує не лише результат, а й допомогу та підтримку у певних питаннях; висока якість результату – майстер в певній справі показує набагато вищу якість своєї роботи, ніж просто хороші

спеціалісти на місцях; зниження ризиків – маючи справу з професіоналом у певній галузі, знижується ризик отримання неякісного результату.



Рис. 1.3 – Переваги та недоліки використання електронного аутсорсингу для працівника та роботодавця

Джерело: [3, с. 41].

Що стосується фрілансу, то термін «фрілансер» походить від англійської *freelance* – «вільний списоносець», «найманець»; він сприймається також як «вільний художник». Споконвіку так називали людей, які воювали проти кожного, за кожного, але обов'язково за назначену суму. В даний час до фрілансерів відносять людей, які працюють на себе, забезпечують свою зайнятість самостійно. До цієї категорії включають також тих, хто виконує роботу без укладання довгострокового договору з роботодавцем або тих, хто найнятий тільки для виконання певного переліку робіт, тобто позаштатних працівників [7, с. 148].

Кузьмін О. Є. під поняття «фрілансер» розуміє висококваліфікованого

незалежного професіонала, який не є штатним працівником організації та надає свої послуги для різних організацій без укладення довготермінових договорів [29, с. 376].

Електронний фріланс включає доволі широкий перелік видів економічної діяльності: створення контенту та переклад, програмування, маркетингові дослідження, консалтинг, продаж, бухгалтерський облік, адміністрування.

У фрілансера немає фізичного контакту із замовниками його послуг, оскільки пошук вакансій, укладання договорів, одержання завдань, вирішення поточних робочих питань, представлення результатів виконання роботи та оплата здійснюються через мережу Інтернет. Вочевидь, на практиці така віддалена форма роботи може здійснюватися у поєднанні традиційними формами. У широкому розумінні до фрілансерів включають будь-яких незалежних працівників, які здійснює діяльність через Інтернет. У вузькому – фрілансерами є лише працівники, що беруть участь у роботі бірж віддаленої роботи [38, с. 57].

З першого погляду можна зробити висновки, що фрілансери не відрізняються від самозайнятих осіб, однак це не зовсім так. Низку відмінностей зазначених категорій працівників наведено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1. Ключові відмінності фрілансерів та самозайнятих працівників

Самозайняті працівники	Фрілансери
Офіційне оформлення трудових відносин	Офіційне оформлення трудових відносин не обов'язкове
Орієнтація на процес (якість праці, ділова репутація)	Орієнтація на результат (кількість, а не якість робіт)
Трудова діяльність здійснюється за напрямком наявної освіти	Трудова діяльність не відповідає існуючим профілям навчання
Самоорганізовані	Організація зі сторони роботодавця
Оплата за якість виконаної роботи	Оплата за факт виконаної роботи

Примітка. Складено автором.

Як видно із даних табл. 1.1, така форма організації праці як фріланс має свої плюси та мінуси. До переваг фрілансу відносять: перспективу вибору

сфери діяльності, яка цікава працівнику; зручний графік, який можна підлаштувати під себе; мінімальні витрати (відсутні витрати на дорогу, тому що робота вдома); можливість отримувати різний дохід, що залежить тільки від самого себе; можливість поєднання з іншими справами/навчанням/роботою; можливість заробітку без освіти та досвіду роботи; скорочення податкових виплат; розвиток здібностей людей з обмеженими можливостями; робота як у команді, так і поодиноці; можливість роботи з різним контингентом; зниження витрат для роботодавців на виплату оренди/комунальних платежів; розширення кругозору у своїй галузі, можна як працювати, так і вчитися; великий попит та ринок потенційних клієнтів [17, с. 53].

Однак, попри значну кількість переваг, у фріланса є і свої недоліки: нестабільний заробіток; витрати на саморекламу; можливість відмови клієнта від замовлення або його оплати; відсутність спілкування у колективі; необхідність знання мов для збільшення конкурентоздатності на світовому ринку; відсутність фіксування стажу роботи; постійне вивчення кон'юнктури ринку; відсутність соціального пакету; відсутність пенсійних відрахувань; необхідність постійного розвитку; розмиття кордонів між роботою та особистим життям.

Розглядаючи поняття фрілансу важливо зауважити, що його існування саме по собі є майже неможливим. З самого початку виникнення такої форми цифрової праці виникла потреба в організації спеціальних онлайн-ринків, так званих онлайн-платформ, основним завданням яких було зведення роботодавців із потенційними працівниками.

Для обслуговування різних ринків функціонують та постійно з'являються усе нові платформи. Прикладами можуть стати Fiverr, Freelancer, Upwork, Outsourcely, Guru, Peopleperhour та Mechanical Turk, які є новими способами організації роботи та пропозиції послуг. Робота глобальних платформ носить, як зазначалося, транснаціональний характер. Сьогодні у світі налічується понад 2000 платформ, які забезпечують найрізноманітніші

форми цифрової праці. Однак, це не точна цифра, оскільки сьогодні складно точно визначити кількість платформ, що функціонують у світі. Наприклад, у Європі, за оцінками Європейської комісії, існує 273 платформи в дев'яти країнах, у той час як інше джерело вважає, що у Франції їх налічується 300. Значні розбіжності у цифрах призводять до відмінностей у зібраних даних та різних висновків щодо масштабу роботи платформ [10, с. 58].

Сьогодні найбільшою онлайн-платформою на ринку фріланс-послуг вважається австралійська біржа Freelancer.com, яка була заснована у 2009 р. та має більше 14,5 млн. зареєстрованих користувачів у всьому світі. За час її діяльності за принципом відкритого аукціону, було поглинуто безліч онлайн-бірж для віддаленої роботи різних країн, зокрема: американські біржі LimeExchange та vWorker, канадська біржа ScriptLance.com, шведські – GetAFreelancer.com та EUFreelance.com, німецька біржа Freelancer.de Booking Center, британська біржа – Freelancer.co.uk. [38, с. 58].

Можна виділити три різні варіанти роботи з онлайн-платформами: робота з капітальною платформою, робота з додатками та колективна робота або краудворкінг.

Робота з капітальною платформою використовує цифрові платформи для продажу товарів чи оренди активів. У цьому контексті роль цифрової платформи полягає в тому, щоб зв'язати клієнтів змогли знайти необхідні їм активи, що належать фізичній особі. Така діяльність має більше схожих характеристик з електронною комерцією або з відносинами між бізнесом. Іноді це називають формою дрібного підприємництва, оскільки діяльність цих «працівників» більше схожа на ведення малого бізнесу, ніж діяльність співробітників підприємств.

Робота з програмами / додатками здійснюється організаціями-посередниками, що надають послуги на цифровій платформі (або в «додатках») на місцевому рівні, наприклад заходів у сфері транспорту та доставки їжі. Програми визначають мінімальні стандарти якості обслуговування, а також відбирають працівників та управляють ними. Такі

цифрові трудові платформи на основі визначення місцезнаходження направляють працівників на надання місцевих послуг, в тому числі на транспорті, у доставці їжі та для надання різноманітних побутових послуг. Визначальною рисою таких цифрових робочих платформ є алгоритмічне управління робочою силою, при якому призначення, оптимізація та оцінка співробітників здійснюється за допомогою алгоритмів і даних, що постійно відстежуються. Оплата залежить від продуктивності.

Краудворкінг – платформи для масового використання, що надають абсолютно новий вимір мобільної роботи, не залежно від місця розташування. Компанії можуть отримати доступ до робочої сили команди працівників (краудворкінг) на вимогу та на тимчасовій основі по всьому світу, не змінюючи свого фізичного розташування. Платформи забезпечують пошук найрізноманітніших рівнів кваліфікації цифрової праці, що вимагають як виконання невеликих простих завдань, зазвичай мізерно оплачуваних, так і складних та трудомістких [58, с. 119].

Тобто краудворкінг полягає у передаванні завдань великій кількості фрілансерів за допомогою посередника – онлайн-платформи. Краудворкінг застосовується у випадку відсутності фінансових спроможностей чи бажання утримувати працівників для виконання тимчасових завдань. Виконавці зазначених робіт за допомогою комп'ютерної техніки без зарахування до штату, називаються краудворкерами.

Краудворкінг відноситься до цифрових платформ, що опосередковують роботу, допомогою яких співробітники віддалено виконують завдання. В одних випадках між клієнтом та працівником існують чіткі відносини: вони виконують завдання автономно та отримують оплату від клієнта. В інших, навпаки, платформи, беруть на себе відповідальність за оплату виконаної роботи, потім надають результат клієнту.

При краудворкінгу платформи відіграють особливу роль. Цифрові платформи – центральний елемент трансформації цифрового ринку праці, що дозволяє здійснювати віртуальну міграцію у формі краудворкінгу. При цьому

очевидно, що міграція більше не може розглядатися виключно з точки зору фізичного переміщення людини, необхідно враховувати і віртуальні потоки.

Усі варіанти роботи з цифровими платформами можна продемонструвати на рис. 1.4.

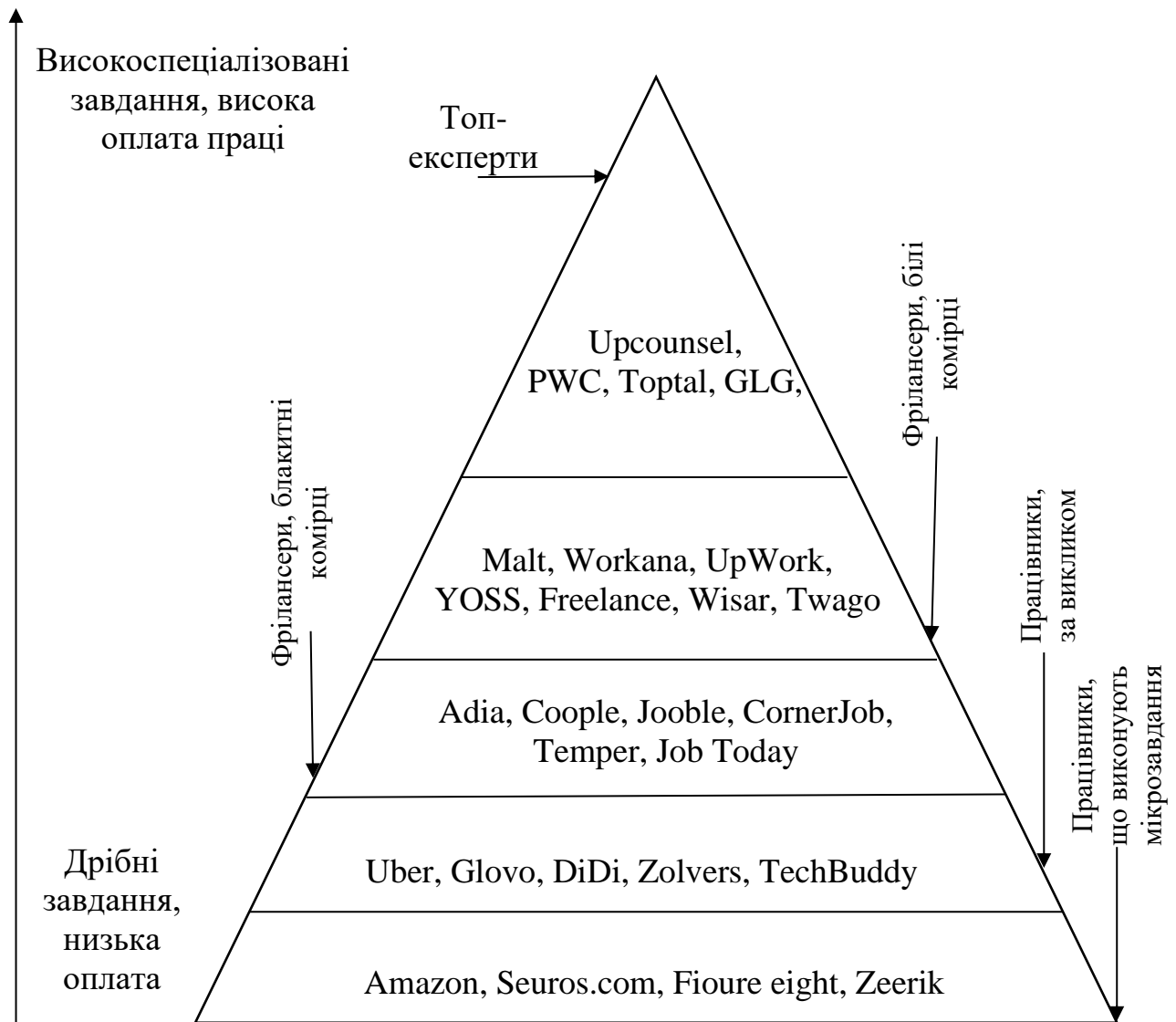


Рис.1.4 – Типологія цифрових трудових платформ

Джерело: [10, с. 60].

Як видно з інформації, поданої на рис. 1.4, є чітка градація онлайн-платформ та контингенту працівників, що залучаються ними для виконання різноманітних завдань. Крім того, відрізняються не лише вимоги до кваліфікації працівників, значною мірою відрізняється і рівень оплати праці за виконані завдання.

Відносно новою формою цифрової праці є інноваційна зайнятість. Для

форм інноваційної зайнятості характерні такі ознаки: робота з терміновим трудовим договорами, предметом яких виступає досягнення певного результату на основі рівності сторін; наявність системи гнучкої оплати праці згідно з поставленими завданнями; трансформація відносин працівник-роботодавець, за якої працівник самостійно визначає та виконує завдання; розмиття професійних кордонів в процесі якого працівник набуває «полівалентної» спеціалізації; формування виробництв змішаного типу з частковим залученням власного капіталу та коштів виробництв.

Загалом інноваційна зайнятість є принципово новою формою зайнятості, що виникає в умовах цифровізації ринку праці, передбачає наявність у суспільстві соціального прошарку інноваторів, які через реалізацію інноваційної поведінки здійснюють створення принципово нових продуктів та послуг [21, с. 27–28].

Результати здійснення інноваційної праці можна розподілити на два види. До першого належать результати, які не мають безпосередньої ринкової оцінки. Це інформація про нові закономірності, властивості досліджуваних об'єктів тощо, які людиною не створюються, а лише підтверджуються як об'єктивно наявні, а також духовні цінності. До другого виду належать результати, які є об'єктом ринкової оцінки та купівлі-продажу. Це сформовані елементи інтелектуального капіталу (інтелектуальної власності, людського капіталу, ринкових та інфраструктурних активів), продукція та послуги інноваційного характеру [25, с. 19].

Таким чином, нові технології та заснована на їхній основі цифровізація трансформують процес праці, висуваючи ринку праці нові вимоги, трансформуючи його. Алгоритмічна організація праці узгоджується з дуже гнучкими трудовими відносинами. Віртуальна мобільність та онлайн-ринок праці, зокрема, кидають виклик традиційним кордонам та підходам, формуючи нові форми цифрової праці – аутсорсинг, фріланс, краудворкінг, інноваційну зайнятість.

РОЗДІЛ 2

МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЦИФРОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Аналіз розвитку українського ринку праці в умовах цифрової економіки

Дослідження динаміки Цифрового ринку праці значною мірою ускладнюється тим фактом, що не усіх працівників, зайнятих цифровою працею можна облікувати статистично.

Працівники, що займаються аутсорсингом, фрілансом, краудворкінгом та інноваційною працею здебільшого здійснюють це за допомогою цифрових платформ. І хоча напрямки їхньої діяльності відрізняють в дечому, наявність значної частини схожих концептуальних основ такої діяльності привело до того, що більша частина працівників цифрових платформ в Україні (та у світі загалом) іменують себе фрілансерами. Проте в Україні фрілансери не виділені в окрему категорію і фактично належать до самозайнятих осіб. Для статистики ця інформація відображається у графі «працюючі не за наймом». Відповідно до методологічних роз'яснень, даних Державною службою статистики, до працюючих не за наймом відносять осіб, які, на відміну від найманих працівників, самостійно забезпечують свою зайнятість (трудова діяльність), відповідають за ефективність і результативність такої діяльності, виконання зобов'язань по відношенню до інших осіб (щодо виконання умов контрактів тощо).

Якщо аналізувати даний показник (працюючих не за наймом), який включається до показника неформально зайнятого населення, то за останні три роки в Україні спостерігається тенденція до незначного зниження абсолютного показника кількості осіб, що працюють не за наймом із 1863,2 тис. осіб у 2018 році до 1813,9 тис. осіб у 2020 році (на 2,6 %), хоча у 2019 році був незначний ріст (табл. 2.1). Дані у табл. 2.1 наведено без

урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

Таблиця 2.1 Динаміка показників неформально зайнятого населення України за 2018-2020 роки

№ з/п	Показник	2018 рік	2019 рік		2020 рік	
		абсол. знач.	абсол. з нач.	у % до попер. року	абсол. знач.	у % до попер. року
1.	Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років, тис.осіб, в тому числі працювали:	3541,3	3460,4	97,7	3237,8	93,6
1.1.	– за наймом, тис.осіб	1678,1	1586,4	94,5	1423,9	89,8
1.2.	– не за наймом, тис.осіб	1863,2	1874	100,6	1813,9	96,8
	– у % до загальної кількості неформально зайнятого населення, %	52,6	54,2	102,9	56,0	103,4
2.	Відсоток неформально зайнятого населення віком 15-70 років в загальній чисельності зайнятого населення, %	21,6	20,9	96,8	20,3	97,1

Примітка. Розраховано автором за даними Державної служби статистики країни (<http://www.ukrstat.gov.ua>).

При цьому варто також зауважити, що частка працівників, що працюють не за наймом у загальній чисельності неформально зайнятих працівників протягом останніх трьох років зростає із 52,6% до 56%. На нашу думку, це може свідчити про несприятливу ситуацію, що склалася на ринку праці у зв'язку із пандемією covid-19, що змусила частину працівників перейти на неофіційне працевлаштування.

Крім того, спостерігається незначне зниження частки неформально зайнятого населення віком 15-70 років у загальній чисельності зайнятого населення (з 21,6% до 20,3%). Загалом, це зниження не настільки суттєве, щоб якимось чином вплинуло на структурну перебудову зайнятості. Однак, аналіз

кількості осіб, що працюють не за наймом не дає реальної картини щодо стану Цифрового ринку праці в Україні, оскільки фрілансери, наприклад, не завжди офіційно реєструються, здійснюючи свою діяльність.

Одним із шляхів аналізу цифрової праці в Україні є визначення електронних фрілансерів як користувачів спеціалізованих інтернет-ресурсів - бірж віддаленої роботи (цифрових платформ, які було описано раніше). Для електронних фрілансерів ці біржі грають важливу роль у пошуку замовлень, хоча далеко не всім. Зокрема, фрілансери можуть отримувати замовлення безпосередньо від постійних клієнтів через посередників, за рекомендаціями, за допомогою власного сайту та (або) сторінки в соціальній мережі тощо. Тому навіть такий аналіз не може повністю відображати ситуацію на ринку праці.

Тим не менш, факт використання бірж віддаленої роботи або, принаймні, реєстрації на них дуже важливий для нас, оскільки саме вони нині формують глобальні ринки електронних послуг для зайнятих професіоналів. Проте спроби оцінити за їх допомогою чисельність інтернет-фрілансерів також наштовхуються на ряд методологічних труднощів.

Насамперед, структурно і змістовно невизначеною є сама сукупність бірж віддаленої роботи. В Україні та закордоном є безліч різних веб-сайтів, інтернет-спільнот та інших онлайн-ресурсів, що виступають як майданчики для функціонування ринків електронних послуг Вони постійно виникають, занепадають (фактично не функціонуючи і не підтримуючись з боку модераторів та адміністраторів) і, зрештою, вмирають.

Але навіть якщо виділити пул найбільших, давно існуючих, найбільш стабільних та активних цифрових платформ, то підрахунок їхніх аудиторій не вирішує проблеми, тому що в даному випадку ми маємо справу тільки з числами, але не з реальними людьми. Зокрема, та сама людина може бути зареєстрована одночасно на багатьох ресурсах і активно користуватися ними всіма. Більше того, фрілансер, переслідуючи ті чи інші цілі, може зареєструватися навіть на тому самому ресурсі кілька разів під різними

іменами. Таким чином, у однієї людини може бути кілька акаунтів, а, отже, просте підсумовування роботи недоцільно.

Наступна проблема полягає в тому, що фріланс як вид трудової діяльності має різне значення у житті зареєстрованих користувачів бірж віддаленої роботи. Для когось це основна робота, а хтось не отримав жодного замовлення і розчарувався. Людина може зареєструватися, але при цьому не бути активним користувачем. Або, наприклад, може одночасно працювати за наймом в організації, а фріланс розглядати лише як випадковий підробіток.

Як додаткові обмеження при аналізі українського цифрового ринку праці можна відзначити і те, що майже усі цифрові платформи інтернаціональні, не завжди при реєстрації вимагається вказувати громадянство чи місце проживання. Крім того, багато сайтів не надають інформації окремо про фрілансерів та замовників, а дають лише загальні показники щодо зареєстрованих користувачів.

Неможливість однозначної ідентифікації тягне за собою відсутність будь-якої офіційної статистики щодо чисельності фрілансерів в Україні, а тому охарактеризувати цю групу працівників і уявити структуру нашої генеральної сукупності можна лише із неофіційних джерел – аналітичних даних цифрових платформ тощо.

Аналіз структури цифрового ринку праці для україномовних інтернет-фрілансерів показав наявність декількох домінуючих цифрових платформ дистанційної роботи (табл. 2.2). Ми припускаємо, що активні фрілансери за інших рівних вважають за краще користуватися найбільшим ресурсом, що існує на даному ринку, але навіть це не виключає, що вони зареєстровані і на інших.

У табл. 2.2 наведено огляд окремих платформ, які є найбільш популярними серед українських цифрових працівників. Попри те, що оцінити загальний розмір цифрового ринку праці складно, однак таблиця демонструє важливість цього ринку і з точки зору зайнятості, і з точки зору фінансової глибини. Як бачимо з таблиці 2.2, станом на грудень 2021 року лише на п'яти

платформах працювали щонайменше півмільйона працівників з України.

Таблиця 2.2. Платформи-лідери цифрової роботи в Україні

Назва цифрової платформи, країна походження	Кількість зареєстрованих користувачів з України (станом на кінець 2021 року), осіб	Основні завдання, що виконуються на платформі
Freelancehunt.com (Україна)	94679	Дизайн, аудіо/ відео, (SEO/SMM), програмування, аутсорс та консультації, архітектура та інженерія, мобільні додатки, адміністрування, переклади, робота з текстами
Kabanchik.ua (Україна)	80113	Введення даних, набір, копірайт, контент, реклама в інтернеті, дизайн, створення презентація, розроблення веб- та мобільних додатків, веб-дизайн
Freelance.ua (Україна)	271567	Реклама (SEO, SMM), аутсорсинг та консалтинг, 3D-графіка, мистецтво, архітектура, анімація, управління, аудіо / відео, дизайн, інжиніринг, мобільні додатки, поліграфія, реклама та маркетинг, переклад, розроблення веб-сайтів, програмування, інформаційні системи, тексти
Upwork.com (США)	81643	Веб-дизайн, мобільні додатки, дизайн, написання, віртуальна допомога, обслуговування клієнтів, продаж і маркетинг, бухгалтерський облік та консультування
Freelancer.com (Австралія)	20132	Веб-сайти, ІТ, додатки, створення контенту, дизайн, архітектура, медіа, введення даних, наука, виробництво, пошук продукції, бізнес, продаж і маркетинг, бухгалтерський облік

Примітка. Складено автором за відкритими даними цифрових платформ.

Це майже 3,5% працевлаштованого населення (чисельність якого станом на липень 2021 року за даними Державної служби статистики оцінювалася в 15,7 млн. осіб). Хоча варто зазначити, що на деяких платформах активними є лише четверта частина цих працівників, а деякі

спеціалісти можуть бути зареєстровані на кількох платформах. Українці протягом останніх п'яти років активно працюють за допомогою не лише цифрових платформ, цифровий ринок праці (зокрема інтернет-торгівля) стрімко розширилася за допомогою різних груп у соціальних мережах. Той факт, що ще десять років тому цього явища взагалі практично не існувало, також підтверджує його високий потенціал.

Орієнтовний розподіл цифрових працівників за видами діяльності наведений на рис. 2.1.

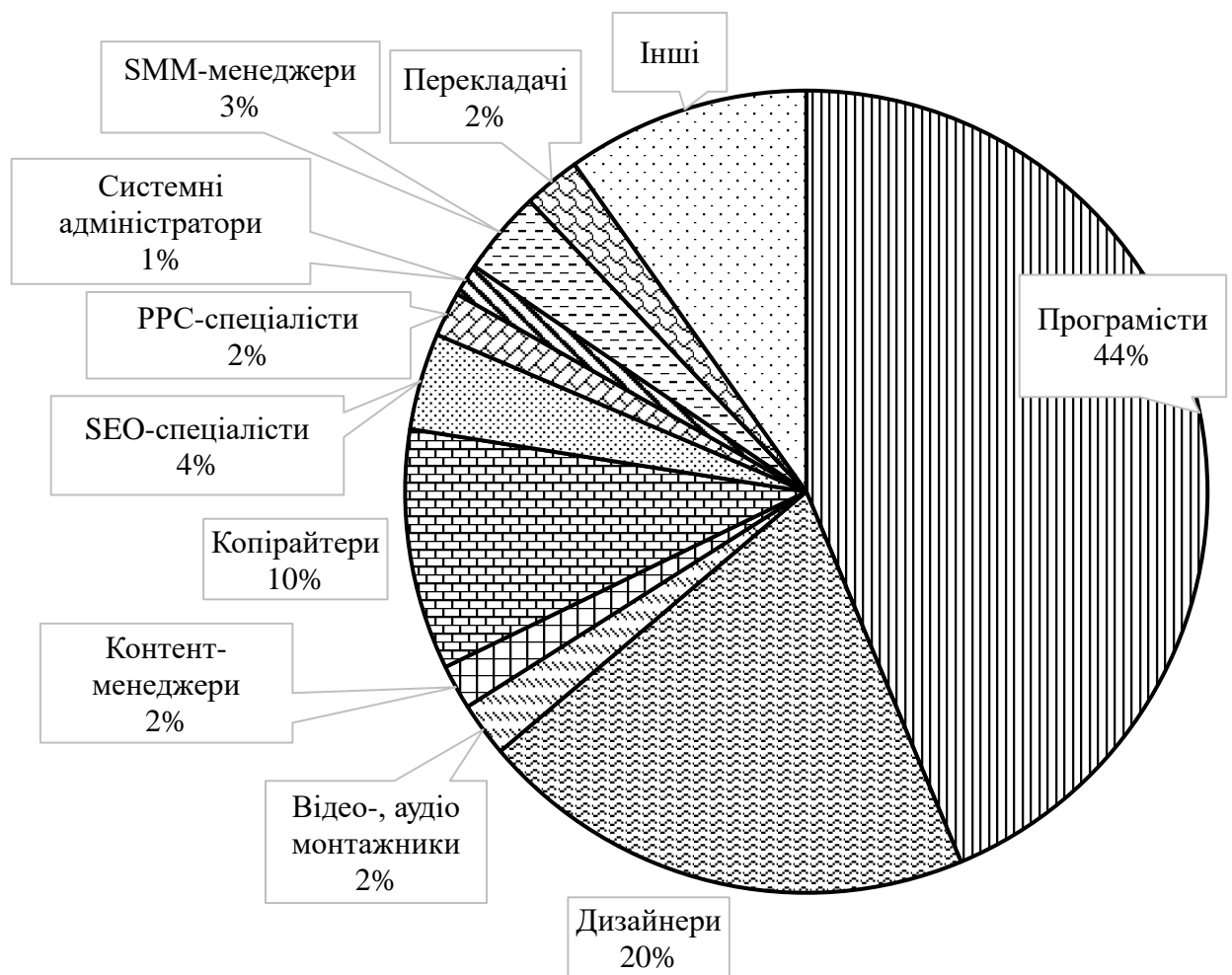


Рис. 2.1 – Орієнтовний розподіл цифрових працівників України за видами діяльності

Джерело: Інтернет-платформа <https://freelancehunt.com>.

Як демонструють дані діаграми на рис. 2.1, найпоширенішою професією серед цифрових працівників в Україні є програміст – 44%. Значну

частку займають працівники, які займаються дизайном – 20%, трохи меншу – копірайтери (10%). Від 1 до 4 відсотків коливаються частки перекладачів, менеджерів, системних адміністраторів, відео-, аудіо монтажників, контент-менеджерів, SEO-спеціалістів, PPC-спеціалістів. Це не є вичерпним переліком спеціальностей, за якими здійснюється діяльність на Цифровому ринку праці України, але кожен з решти займає менше 1%, тому не враховується в статистику. Загалом, загальна кількість таких працівників – 10%.

Розподіл доходів учасників Цифрового ринку праці України (працівників) можна проаналізувати на основі прайс-аркушів на різноманітні послуги, вказані виконавцями цифрових платформ. Можна стверджувати, що середнє значення вартості послуг цифрових працівників однакове (якщо говорити про українські цифрові платформи). Доходи ж топ-експертів, які виконують замовлення на міжнародних онлайн біржах значно відрізняються в сторону збільшення. Що ж стосується українського цифрового ринку праці, то середні доходи працівників за різними спеціальностями наведені у табл. 2.3. (згруповано за даними табл. А.1 - А.11 додатку А).

Таблиця 2.3. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на 01.12.2021 року

№ з/п	Спеціальність	Середній дохід, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	Програмування	475,1	3243,4	6,8
2	Дизайн і мистецтво	313,0	1765,0	5,6
3	Послуги	444,9	3607,8	8,1
4	Аудіо та відео	407,6	1195,8	2,9
5	Просування	410,0	4207,5	10,3
6	Архітектура та інжиніринг	284,0	4775,0	16,8
7	Мобільні додатки	588,0	19333,3	32,9
8	Адміністрування	553,4	1270,7	2,3
9	Аутсорсинг та консалтинг	641,4	6653,6	10,4
10	Переклади	328,0	560,0	1,7
11	Робота з текстом	250,5	960,8	3,8

Примітка. Розраховано автором за даними: <https://freelancehunt.com>.

Як свідчать дані табл. 2.3, найбільший середній розмір доходу за

годину цифрові працівники в Україні отримують в сфері аутсорсингу та консалтингу – 641,4 грн., що наочно видно на рис. 2.2.

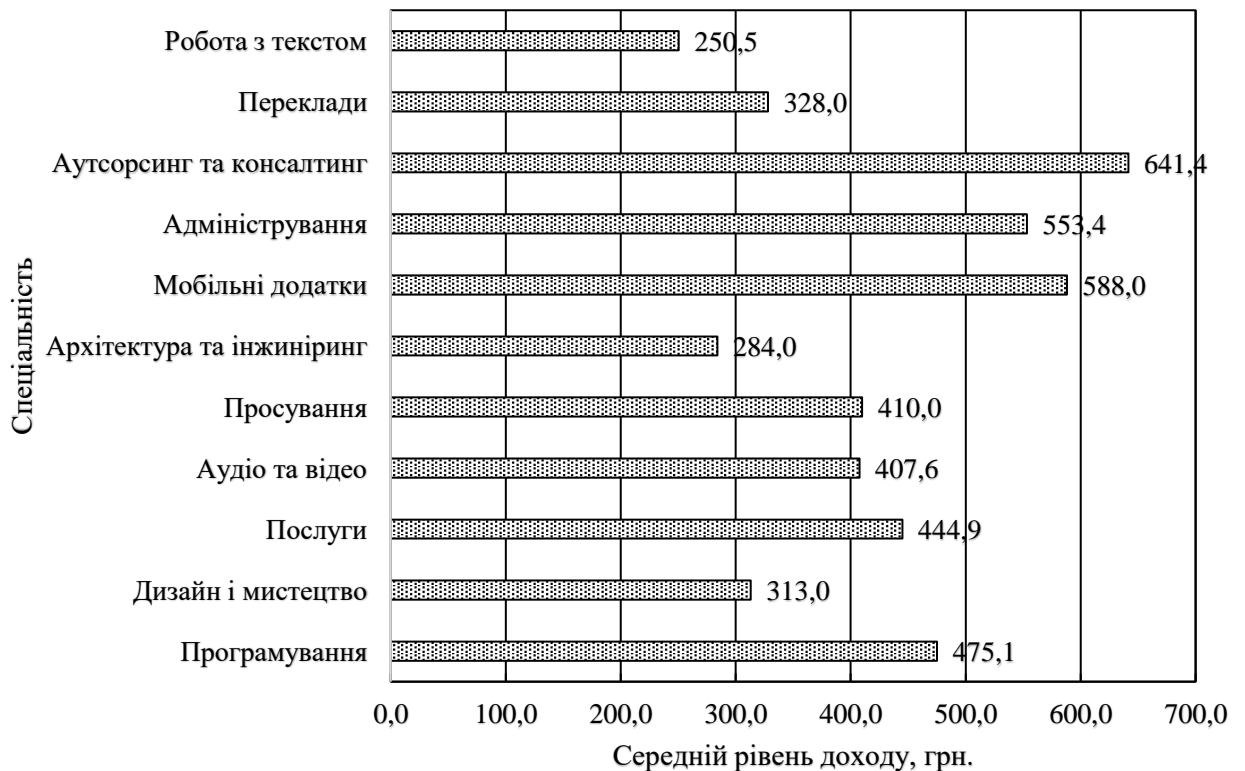


Рис. 2.2 – Статистика середнього рівня доходів цифрових працівників в Україні станом на 01.12.2021 року (за годину)

Примітка. Складено автором за даними табл. 2.3.

Дані рис. 2.2 показують, що на даний момент на території України аутсорсинг та консалтинг активно використовуються для оптимізації бізнес-процесів. Це свідчить про поширеність залучення сторонніх працівників підприємствами-замовниками, оскільки так простіше завойовувати ринок та збільшувати потужність виробництва. Варто зазначити, що галузь українського ІТ-ринку переважно працює на аутсорсі (надає послуги закордонним компаніям). Зазначене ще раз показало, що аутсорсингові компанії можуть існувати та активно розвиватися навіть без інституційної спроможності держави та належної інфраструктури.

Аналізуючи дані по дохідності аутсорсингових послуг, зазначених у табл. 2.3, доцільно зазначити, що досліджувалися лише ті послуги аутсорсу,

що надавалися виключно у цифровому вигляді, тобто за допомогою цифрових платформ (переважно дрібними приватними фірмами або приватними виконавцями). Українські ІТ-компанії, які займаються наданням послуг виключно на основі аутсорсингу (переважно для іноземних замовників) і частка залучення фахівців для роботи у яких доволі значна – до розрахунку не входили. Зазначені компанії мають свої офіси, фізичні робочі місця і роботу у них не можна віднести до цифрової праці, оскільки не виконується основна вимога до її організації – це віртуальність.

На другому місці по розміру доходів за одну годину цифрової праці знаходиться розробка мобільних додатків – 588 грн. Це не дивно, адже спостерігається стрімкий розвиток мобільних технологій та зростання потреб у можливості застосування смартфонів для усіх сфер життя. Фактично, сучасний мобільний телефон в Україні вже давно перестав бути виключно засобом мобільного зв'язку. Різноманітні планувальники, магазини, програми-помічники, цифрові державні послуги в смартфоні – усе це вимагає постійного вдосконалення та підтримки, тому і зайнятість у цьому сегменті Цифрового ринку праці України оплачується відповідно.

Третє місце за розміром годинних доходів в Україні має адміністрування – 553,4 грн., що включає послуги з DevOps, IP-телефонія та VoIP, Linux та Unix, Windows, адміністрації систем, геоінформаційних систем, адмініструванні комп'ютерних мереж.

У межах від 408 грн. до 475 грн. коливається годинна дохідність від зайняття аудіо та відео послугами, просуванням та програмуванням. Як не дивно, середній показник годинної дохідності зайнятих програмуванням не на першому місці і становить 475 грн., хоча серед українців існує думка, що саме зайняті в ІТ галузі отримують найбільший прибуток. Дані розбіжності можна пояснити.

Так, по-перше, програмування є лише частиною усіх послуг ІТ-галузі. Сюди можна сміливо віднести і розробку мобільних додатків і частину послуг, що надаються в порядку аутсорсингу та адміністрування тощо. Крім

того, середній показник вартості послуг програмування теж є своєрідним, оскільки існує значна градація найнижчих та найвищих доходів від спеціальностей даної сфери цифрових послуг – від 1000 грн. за годину роботи Blockchain до 300 грн. за годину тестування та QA (табл. А.1 додатку А). По-друге, сформовані стереотипи щодо дохідності програмування скоріше відносяться до діяльності ІТ-компаній, які працюють на основі аутсорсу та мають реальні офіси та роботи місця (ми про них уже зазначали вище).

Найменше в Україні на цифровому ринку праці заробляють працівники, що працюють з текстом – 250 грн. за годину. Це пояснюється відсутністю високих вимог до кваліфікації виконавця робіт (такою роботою можуть займатися і студенти) та значною пропозицією вакансій для виконання зазначених робіт. За зайнятість архітектурою, дизайном та перекладами українські цифрові працівники в середньому отримували, відповідно, 284 грн, 313 грн та 328 грн.

З рис. 2.3 видно, що тенденції розмірів середньогодинних доходів від цифрової праці в цілому збігаються із середніми вартостями проектів по кожному виду діяльності. Virізняється лише вартість проектів мобільних додатків, яка є найвищою – 19333 грн. (на це вплинула висока ціна розробки під iOS (iPhone та iPad), яка склала 35000 грн.) (табл. А.7 додатку А).

Дані рис. 2.3 демонструють, що середня вартість проекту по аутсорсу становить 6653,6 грн, в ціновому діапазоні від 3000 до 5000 грн знаходяться проекти з виконання послуг, просування та архітектури (3607,8 грн., 4207,5 грн., 4775,0 грн відповідно), від 1000 до 2000 грн. – аудіо та відео послуги, адміністрування, дизайн (1195,8 грн., 1270,7 грн., 1765,0 грн відповідно). Найменше вартують проекти по роботі з текстом та переклади – 960,8 грн та 560 грн відповідно, що пояснюється невеликим обсягом таких проектів.

Якщо розглядати розподіл доходів від цифрової праці в Україні, то найпопулярнішими напрямками як серед замовників, так і серед цифрових працівників вважаються програмування та дизайн.

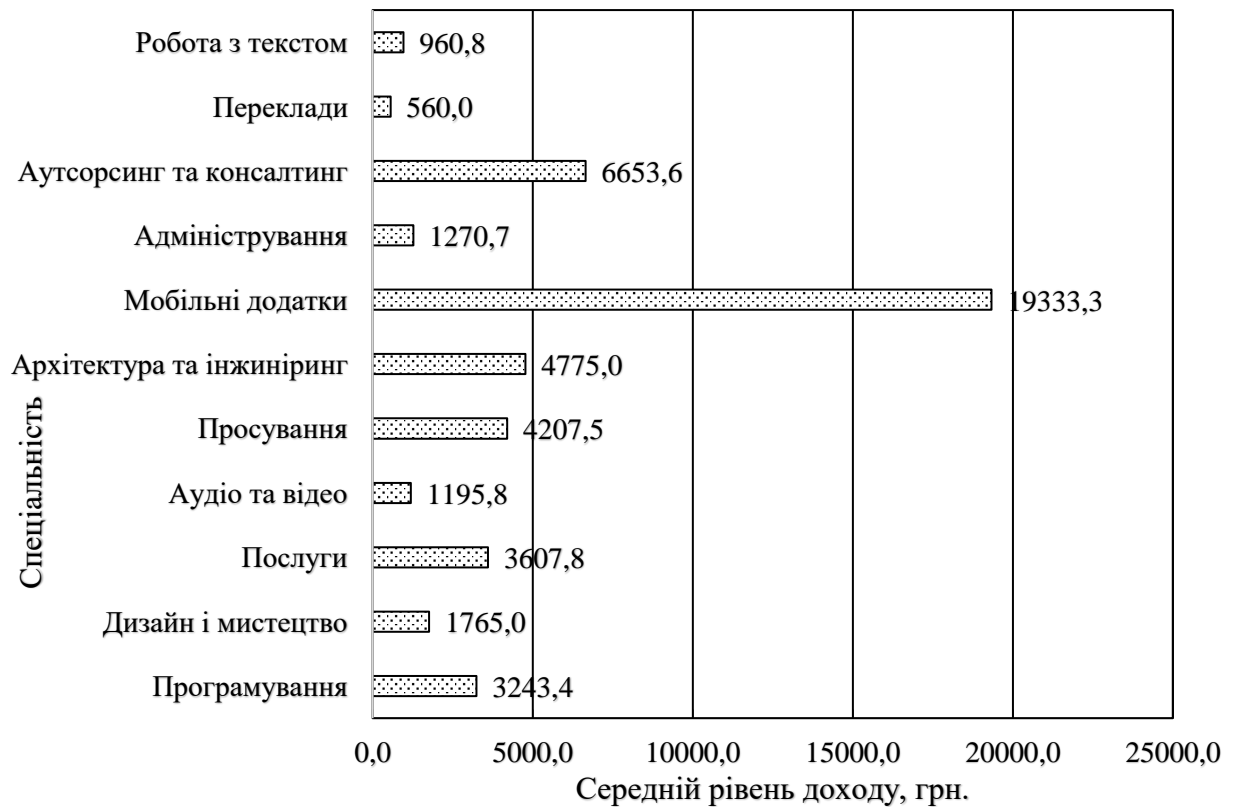


Рис. 2.3 – Статистика середнього рівня доходів цифрових працівників в Україні станом на 01.12.2021 року (за проект)

Примітка. Складено автором за даними табл. 2.3.

За фінансуванням проектів явно виграють веб-майстри – половина всіх бюджетів зосереджена у них (рис. 2.4). Програмування – складніший і найбільш затребуваний напрямок цифрової праці в Україні. Така ситуація зберігається у всьому світі вже не один рік. Поріг входження в цю сферу на Цифровому ринку праці в Україні відносно високий (важлива не лише якісна освіта, необхідний досвід та постійне вдосконалення навичок). Крім того, кожна компанія зараз є технологічною компанією, оскільки технології в будь-якому випадку будуть присутні у робочих процесах і потреба у послугах програмування є постійно.

Як видно із рис. 2.4, майже однаковою є частка доходів, отриманих від дизайну (12%) та SEO і маркетингу (11%). Робота з клієнтами та з текстами займають, відповідно, 6% та 7% у загальному потоці коштів від цифрових послуг. Незначні відсотки у загальному обсязі доходів від цифрової праці має мобільна розробка – 4% (хоча, як було досліджено раніше, вартість таких

робіт висока, а отже – кількість виконаної роботи в даному напрямку незначна). 3% і менше складає питома вага доходів від аудіо/відео послуг (3%), перекладів та архітектури (по 2%), системного адміністрування – 1%.

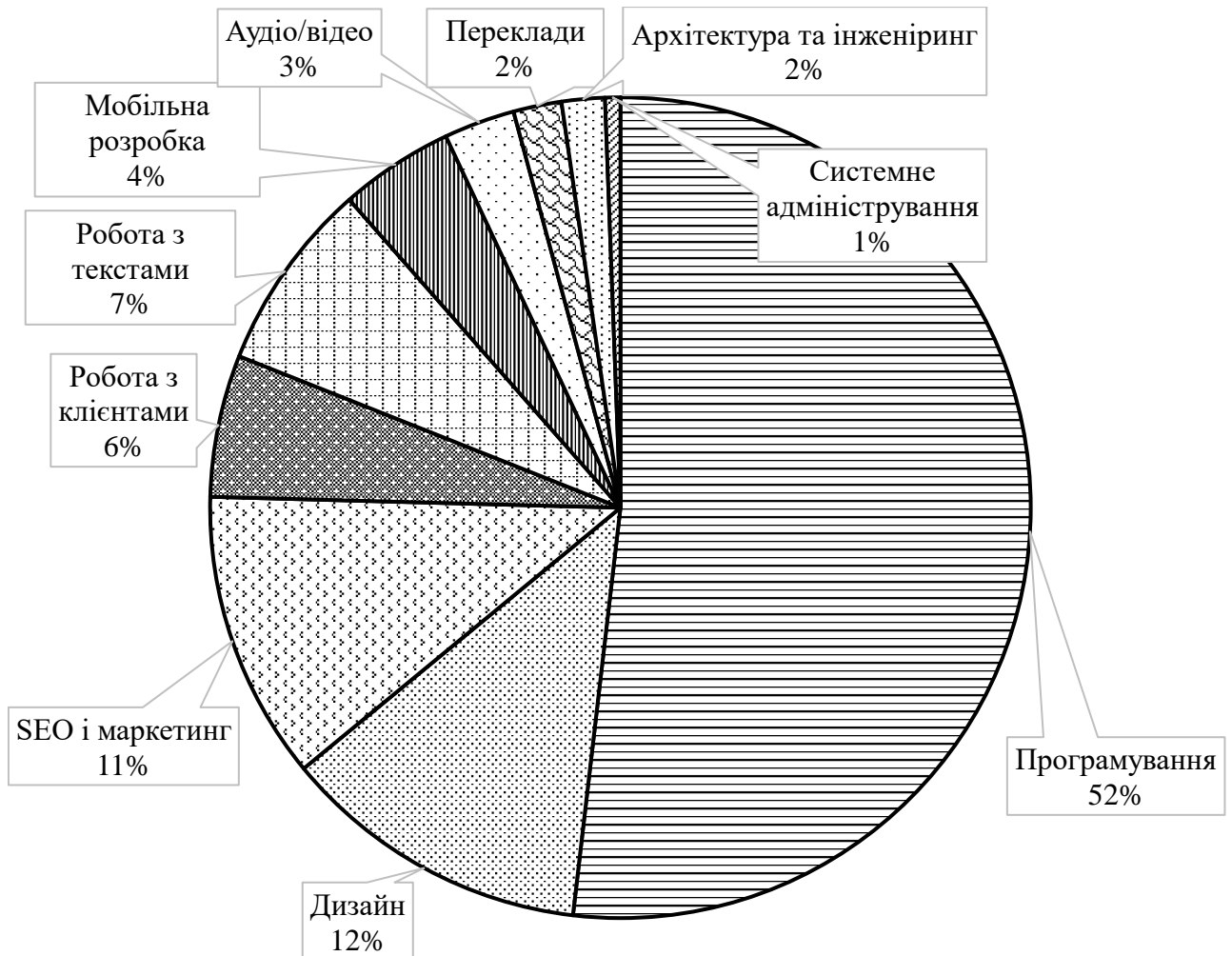


Рис. 2.4 – Розподіл доходів від цифрової праці в Україні за видами діяльності

Джерело: <https://freelancehunt.com>.

Що стосується інноваційної діяльності та краудворкінгу в Україні, то вони не такі поширені, як за кордоном. Оскільки онлайн-працівник залежить від рейтингу роботодавця (який є непередбачуваним), виникає ймовірність передачі компаніями ризиків працівникам з нестійкою зайнятістю. В сучасних умовах нашої держави, поширення кіберплатформ в організаціях впливає на конкурентоспроможність і зумовлює ще більшу проблематику,

ніж правова недосконалість регулювання цифрової зайнятості (організації, які використовують кіберплатформи, можуть демпінгувати ціни на цифрові послуги). Поширення краудворкінгу в умовах сучасного законодавства в Україні може призвести до розширення тіньової економіки, незаконного працевлаштування та нової цифрової нестандартної зайнятості.

Таким чином, проведений аналіз показав, що тенденції українського фрілансу співпадають із світовими: найбільш зайняті цифровою працею люди молодші 35 років. Стрімкий розвиток Цифрового ринку праці України викликаний демографічними змінами, новими технологіями та трансформацією робочої парадигми. Сьогодні більшість компаній з метою підвищення ефективності своєї діяльності як системи бізнес-процесів, залучають цифрових працівників на основі аутсорсингу, фрілансу, оскільки сучасні технології дають можливість виконувати роботу віддалено так само ефективно, як і в офісі. Аналіз показав, що найбільш затребувані професії пов'язані інформаційними технологіями, наданням послуг, проектуванні.

2.2. Особливості державного регулювання Цифрового ринку праці в Україні

Для розуміння особливостей державного регулювання Цифрового ринку праці в Україні, слід розглянути усі його інструменти, до яких належать:

- правові, до яких (законодавче врегулювання суспільних відносин);
- економічні, що включають кредитну, фіскальну, податкову політику; систему пільг та дотацій;
- адміністративно-інституційні (строки навчання, квоти на працевлаштування);
- організаційні, що включають: покращення ефективності роботи служб зайнятості, розвиток систем професійної орієнтації;
- інформаційні: консультативно-інформаційні послуги на ринку праці.

Що стосується законодавчого врегулювання цифрової праці, на сучасному етапі формується нове регуляторне середовище, яке націлене на забезпечення сприятливого правового середовища Цифрового ринку праці.

Вперше в законодавстві з'явилася згадка про дистанційний режим праці наукових працівників та спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів у Законі України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 року [44].

Важливим кроком у цьому напрямку стало ухвалення у 2018 р. Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 рр. [46]. У даній концепції вперше на нормативно-правовому рівні визначено такі поняття цифрового ринку праці як цифрове робоче місце. Проте питання дистанційної роботи так і не отримало чіткого нормативно-правового регулювання до 2020 року. У контролюючих державних органів завжди виникав сумнів в існування дистанційної роботи, а наймачі не завжди документально оформляли таку роботу, насамперед враховуючи неспроможність належним чином захистити свої інтереси.

Так, до останнього Кодексом законів про працю України не було врегульовано дистанційну та надомну працю, що унеможливило погодженням між працівником та роботодавцем гнучкого режиму робочого часу.

Свої корективи вніс запроваджені із 12 березня 2020 року КМУ карантинні обмеження, що змусили роботодавців та найманих працівників здійснювати пошук способів організації трудових відносин в умовах, що виникли, оскільки виникли обмеження на знаходження людей на робочих місцях у приміщеннях роботодавця.

4 лютого 2021 року Верховною Радою України було прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [42]. Ним було внесено зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України

«Про охорону праці» (рис. 2.5).



Рис. 2.5 – Новели правового регулювання дистанційної роботи, відповідно до внесених 4 лютого 2021 року змін

Примітка. Систематизовано автором.

Розглянувши наведені на рис. 2.5 зміни до законодавства, ми дійшли до висновку, що незрозумілою є позиція законодавця стосовно норм щодо дистанційної роботи, оскільки остання визначена як форма організації праці, а не як режим робочого часу. Розміщене дане визначення у статті «Гнучкий режим робочого часу». Крім того, якщо головною ознакою зазначених трудових відносин є здійснення трудової функції поза робочим місцем роботодавця, то, на нашу думку, не потрібно деталізувати ймовірні місця здійснення такої роботи (за місцем його проживання, в іншому місці за його

вибором тощо).

Проблемою, на нашу думку, є наявність плутанини стосовно визначення дистанційної праці як тимчасової (вимушеної) форми режиму роботи (наприклад, на період карантину) та як особливої форми організації роботи, яка проводиться на підставі трудового договору про дистанційну роботу та має постійний характер. Тобто, одні норми визначають дистанційну роботу як особливий вид трудового договору (доповнення до ч. 1 ст. 24 КЗпП), а ч. 2 ст. 60 КЗпП дистанційна робота визначається як особливий режим роботи в умовах трудового договору, що встановлюється на період пандемії тощо [24].

Українське законодавство також не оперує термінами «фріланс» та «фрілансер». Міністерством праці та соціальної політики України було визначено «фріланс» як віддалену роботу за допомогою мережі Інтернет, а «фрілансера» – як вільного працівника (самозайняту особу), позаштатного працівника, який виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату підприємства [27, с. 70].

З огляду на недосконалість правового регулювання Цифрового ринку праці виникає і неоднозначність його економічного регулювання (податково політики). Особливу увагу слід звернути на зайнятість через цифрові платформи, оскільки вона фактично перебуває поза сферою моніторингу та регулювання національними інститутами ринку праці.

Зокрема, в Україні зайнятість на Цифровому ринку праці може бути оформлена як:

- трудові відносини із укладанням трудового договору;
- приватна підприємницька діяльність (оформлення фізичною особою підприємцем);
- незалежна професійна діяльність (оформлення самозайнятою особою);
- договір на виконання роботи;
- праця на основі усної домовленості (чи будь-якого іншого виду

фіксування договору, що не має юридичного визначення).

Залежно від способу оформлення своєї діяльності цифровими працівниками розрізняється і податкове навантаження на їхні прибутки (рис. 2.6)

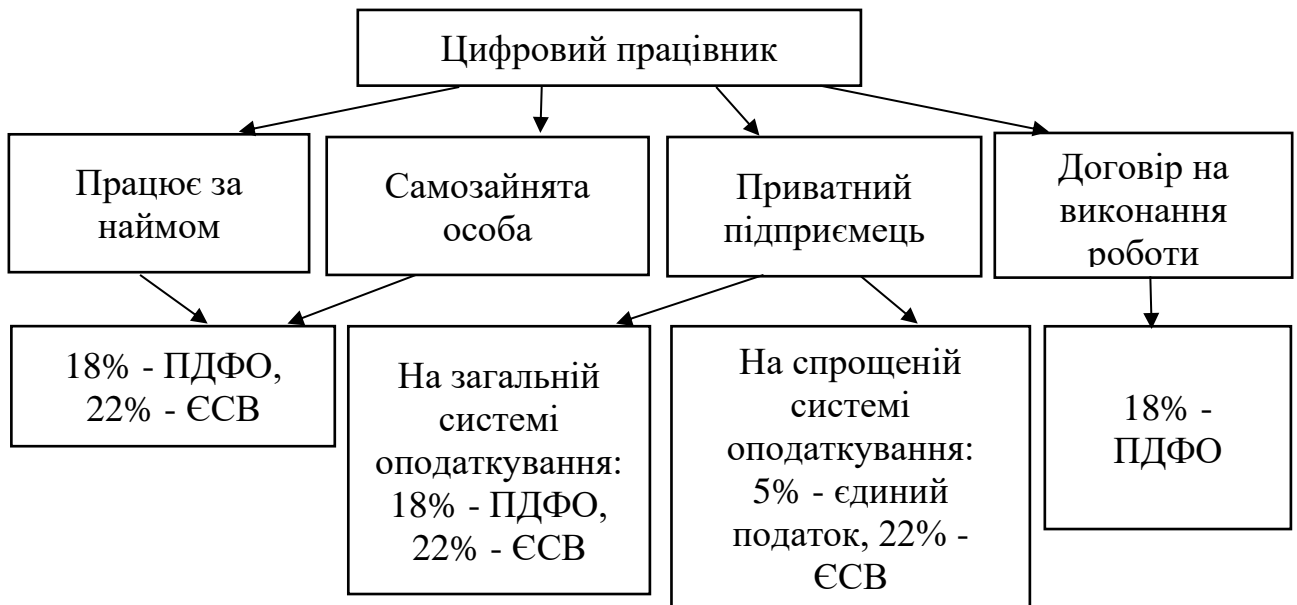


Рис. 2.6 – Оподаткування прибутків цифрових працівників в Україні

Примітка. Складено автором.

Як видно із рис. 2.6, податкове навантаження на цифрових працівників у випадку офіційного оформлення своєї роботи (крім договорів на виконання окремих робіт) справляє дестимулюючу регулятивну функцію, оскільки зважаючи на непостійні потоки прибутків цифрових працівників, все одно щомісячно потрібно сплачувати 22% ЄСВ від мінімальної заробітної плати, встановленої законодавчо [39].

Тому, важливим недоліком державного регулювання Цифрового ринку праці є те, що за оцінками дослідників, лише четверта частина цифрових працівників зазначили, що оподатковують отриманий дохід, ще менша кількість – зареєстровані як приватні підприємці (тобто, незначна частина платять внески на соціальне страхування). Деякі фрілансери пояснили, що їхні заробітки не є достатніми, щоб зареєструватися приватним підприємцем, тому що в такому разі треба сплачувати ЄСВ щомісячно, незалежно від наявності роботи (22 % від мінімальної заробітної плати). У більшості

випадків дохід досить нестабільний, тоді як щомісячний податок за фіксованою ставкою потрібно сплачувати незалежно від наявності такого доходу [5, с. 44].

Крім того, багатьом фрілансерам важко зрозуміти складну адміністративну процедуру офіційного оформлення своєї діяльності та фінансове регулювання зняття грошей, одержаних за свою роботу (особливо з-за кордону). До прикладу, українське законодавство стосовно іноземних валют не дозволяє переказ грошей через посередників (а саме такими часто виступають цифрові платформи), а в разі прямих переказів – вимагається негайна конвертація іноземної валюти у національну.

Так, одна з найбільших платіжних віртуальних систем PayPal в Україні, на жаль, працює з обмеженим функціоналом. У 2016 році у ВР був зареєстрований законопроект № 5361 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання переказу коштів», який би дав змогу цифровим працівникам України використовувати електронні гроші. Проте, попри голосування шість разів, документ повністю відхилено.

30 червня 2021 року парламент ухвалив Закон України «Про платіжні послуги» [45], яким, серед іншого, адаптується українське перспективі дозволить інтегрувати платіжну систему України із аналогічною системою ЄС. Крім того, посилюється захист прав споживачів платіжних послуг і забезпечується прозорість їхнього надання. Що важливо для працівників цифрового ринку праці – створюються умови для впровадження у державі концепції відкритого банкінгу, що зможе поєднати різних постачальників платіжних послуг в єдину платіжну систему. Це, у свою чергу, дозволить українцям використовувати будь-які міжнародні платіжні системи для розрахунків, в тому числі і PayPal. Очікується, що відкритий банкінг запрацює в Україні з 2023 року [45].

Що стосується організаційного та інформаційного регулювання, то у даний момент, на жаль, саме приватні суб'єкти, зокрема власники компаній та представники цифрових платформ, а також самі працівники, проводять

популяризацію роботи онлайн. До прикладу, організують по всій країні семінари, де пояснюють особливості роботи цифрових платформ. Крім того, організуються групи у соціальних мережах. Виходить, що приватний бізнес більше зацікавлений у розвитку Цифрового ринку праці, адже це – невичерпне джерело якісної та недорогої робочої сили.

Таким чином, проаналізувавши державне регулювання Цифрового ринку праці можна сказати, що його розширення, яке ми спостерігаємо останніми роками, відбувається всупереч, а не внаслідок державних заходів, спрямованих на популяризацію такого типу роботи. Існує багато проблем у державному регулюванні Цифрового ринку праці в Україні, вирішення яких дозволить піднести на новий рівень організацію цифрової зайнятості в Україні.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЦИФРОВОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Пропозиції та перспективи розвитку Цифрового ринку праці

Розглядаючи пропозиції розвитку Цифрового ринку праці в Україні варто дослідити перспективи удосконалення кожної із найпоширеніших форм цифрової праці на вітчизняному ринку. Перспективи розвитку в Україні такої важливої форми цифрової праці як фріланс слід проаналізувати, використавши метод SWOT-аналізу (рис. 3.1).

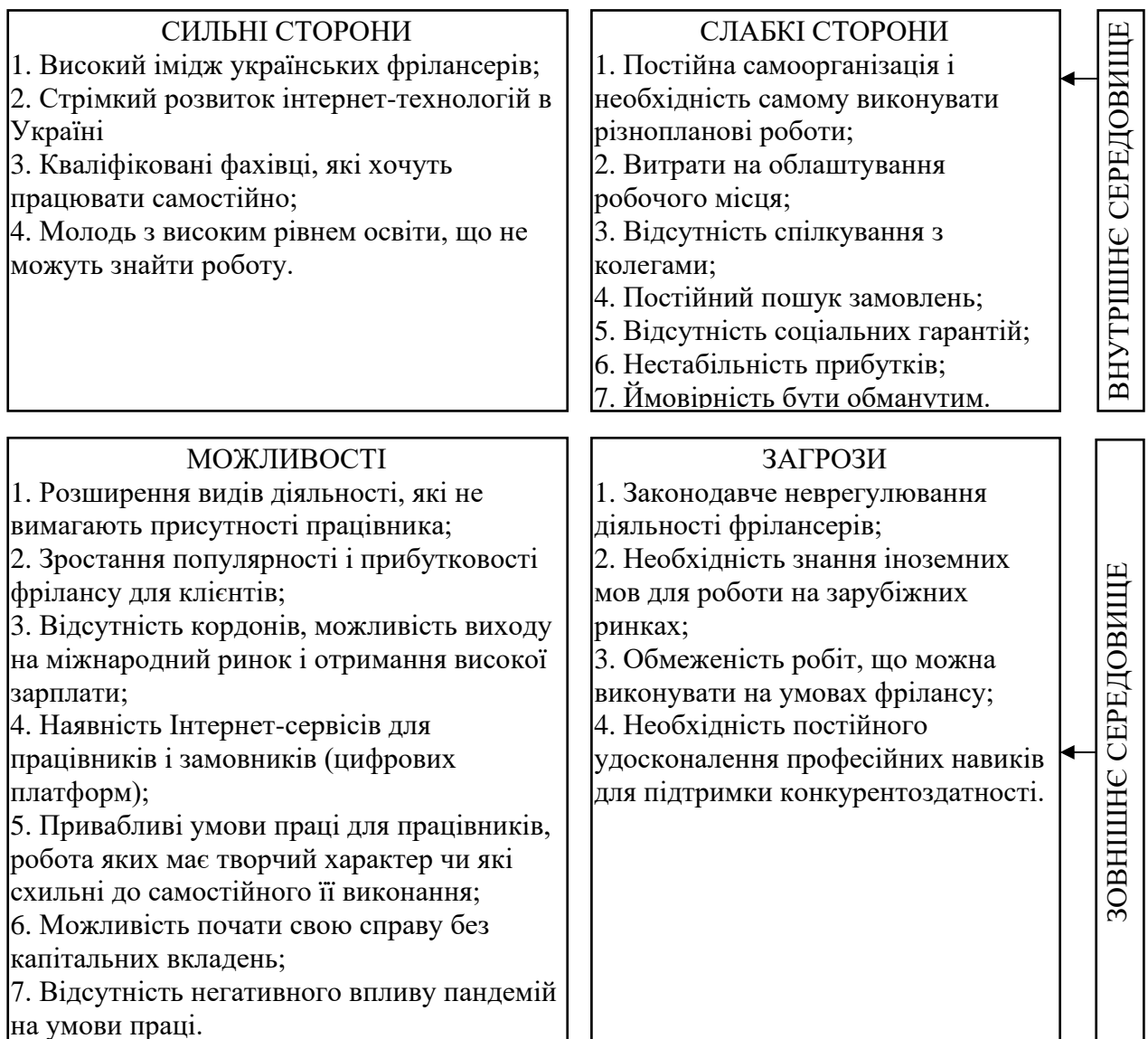


Рис. 3.1 – SWOT-аналіз розвитку фрілансу в Україні

Примітка. Складено автором.

Виходячи з даних, наведених на рис. 3.1, основні загрози розвитку фрілансу в Україні – недостатнє законодавче регулювання даного виду цифрової зайнятості. Так, наприклад, відсутність законодавчого визначення понять «фріланс» і «фрілансер». Термінологічна невизначеність, про яку йшла мова в попередньому розділі, створює проблеми стосовно визначення правового середовища регулювання відносин, порядку документального оформлення, фінансового обліку, оподаткування.

Зазначені на рис. 3.1. сильні сторони фрілансу є суттєвими та у правильному поєднанні їх із ринковими можливостями можуть свідчити про високі перспективи успіху розвитку даного виду зайнятості. Найслабшими сторонами фрілансу ми вважаємо відсутність соціальних гарантій та ймовірність бути обманутим замовником послуг. Інші слабкі сторони є не такими значимими. Одержані результати говорять про хороші перспективи розвитку в Україні фрілансу, а отже – зменшення безробіття та активного розвитку Цифрового ринку праці. Зрозуміло, що українські фрілансери переважно намагаються працювати на закордонні компанії, оскільки прибутки там набагато більші. Однак, витратити зароблене вони будуть переважно в Україні.

Дані SWOT-аналізу показали, що українські цифрові працівники доволі успішно розвивають свою частку на міжнародному ринку, тому що мають для цього всі можливості – і зовнішні, і внутрішні. Хороші шанси розвитку в Україні фрілансу, спроможні забезпечити цифрову зайнятість працівників, знизити рівень безробіття, спонукати вихід українських працівників на світовий ринок праці, водночас підвищуючи рівень економічної безпеки країни.

Однією із загроз, пов'язаних з віртуальною роботою є факт, що працівники мають обмежену кількість особистих контактів із своїми замовниками і нерідко не володіють інформацією про них. До того ж, робота найчастіше виконується без офіційного договору, а отже – мало юридичних важелів для контролю виконання договірних зобов'язань.

Значимий ризик фрілансу виявляється і в нестачі або повній відсутності соціального захисту в разі різноманітних нещасних випадків. Тому що більша частина працівників цифрових платформ не оподатковують свої доходи, не сплачують соціальні внески, не мають роботодавця, який здійснював би це замість них, вони змушені самі турбуватися про своє медичне страхування, накопичувати пенсію. Проте на практиці, більшість цифрових працівників не переймаються даними проблемами, що може в майбутньому призвести до глибокої соціальної кризи.

Одним із основних викликів роботи на цифрових платформах є забезпечення наявності такої роботи. З огляду на те, що працівники не мають трудових відносин, у них, зазвичай, відсутні будь-які офіційні гарантії отримання наступної роботи після завершення поточних завдань. Гарантії таких працівників залежать від їхнього досвіду, ділової репутації, хороших відносин із замовниками, що забезпечують їх новою роботою, або рекомендують їх іншим. Таким чином, ризики незахищеності цифрової зайнятості особливо високі для нових фахівців ринку цифрової праці або для людей, які занадто покладаються на одного клієнта.

Занепокоєння викликає також такий фактор як неофіційність. Більшість працівників не платять соціальних внесків та не зареєстровані як самозайняті. У зв'язку із зростанням онлайн-економіки, вирішення проблем життєздатності сьогоденних моделей соціального захисту та розумного захисту для працівників набуває нового змісту.

Зростання цифрової економіки створює проблеми на глобальному рівні: ціна праці та її безпека знижується через конкуренцію. Таке падіння відбувається уже певний час через аутсорсинг процесів у країни, що розвиваються. Але розвиток цифрової економіки прискорив його, створивши глобальну конкуренцію у галузях та професіях, де її раніше не існувало або майже не існувало – у тому числі і в різних галузях цифрової праці (інформаційних технологіях, роботах з текстом, перекладах, аналізі даних, маркетингові, фінансових послугах тощо).

Тенденцією розвитку Цифрового ринку праці є те, що спеціалісти з різних країн конкурують між собою за ту ж роботу, як результат – часто пропонують працю за вартістю, яка переважає у їхній державі та відповідає вартості життя у країні. Разом з тим, клієнти нерідко не лише встановлюють рівень цін, а й займаються їхнім демпінгуванням, тобто починають купувати працю там, де її ціна найнижча. Таким чином, відбирається можливість у працівників самим встановлювати ціни.

Крім того, конкуренція на ринку цифрових працівників змушує багатьох з них займатися демпінгом і навіть більше – працювати безкоштовно. Особливо тоді, коли вони тільки виходять на цифровий ринок праці та готові обміняти свою працю на високі рейтинги та збільшення своєї видимості. Конкуренція на світовому рівні також означає, що велика кількість працівників змушена витратити багато часу на неоплачувані пошуки роботи, а також працювати довгий робочий день, щоб заробляти собі на життя. Від цього потерпає «гнучкість» та «баланс між особистим життям і роботою», притаманний для онлайн-економіки.

Що стосується перспективних змін в сегментах Цифрового ринку праці, то тут варто зазначити, що зростатимуть сегменти:

- розробки концепцій автономного виробництва;
- гібридної реальності;
- екологічних виробництв і сервісів
- високо персоналізованих сервісів (в охороні здоров'я, індустрії краси і спорту, освіті та інших сферах).

Спостерігатимуться також тенденції до деградації певних секторів цифрової праці, таких як рутинна інтелектуальна праця і посередництво (зайнятість у продажах, маркетингу, логістиці, фінансах, IT-підтримці тощо).

Будь-яке прогнозування майбутнього стану ринку праці супроводжується ризиком помилкових висновків, і це потрібно враховувати. Майбутнє альтернативне і може розвиватися за будь-яким сценарієм. Через це суспільство перебуває в очікуванні якісного перелому, коли аналізуючи

статистичні значення існуючих трендів неможливо зрозуміти, яким буде стан Цифрового ринку праці в майбутньому. Тому варто виокремити деякі обмеження, що впливають на точність прогнозування майбутнього цифрового простору зайнятості:

- життєвий цикл професій скорочується. Доцільніше прогнозувати не конкретні професії, а формувати набір навичок, отримання яких допоможе працівникам адаптуватися в умовах майбутнього, будучи готовими до можливої перекваліфікації;

- поділ суспільства стрімко зростає. Є люди, незнайомі навіть з самими елементарними технологіями, а є ті, хто в використовує найрозвинутіші технології в повсякденному житті. Тобто, прогнозувати навички, які будуть потрібні всім жителям країни – завдання без розв'язку;

- вимога пожиттєвої освіти суперечить зниженню здатності людини до навчання з віком. При цьому сфера освіти та підготовки кадрів є однією з найбільш консервативних, в яких програми підготовки не змінюються десятиліттями.

Таким чином, розмірковуючи про майбутнє Цифрового ринку праці та зайнятості, постають питання, на які слід дати відповідь: яким чином вплинуть на трудову діяльність зміни технологій, автоматизація та штучний інтелект, де і як ми будемо працювати, яким буде місце працівника в цьому «роботизованому» світі. Розвиток нових, нетипових форм зайнятості формує необхідність у розробці відповідних норм права, що захищають права цифрових працівників та підприємств. Саме по через недостатню опрацьованість цієї галузі права, велика частина потенційних учасників Цифрового ринку праці побоюються освоювати цей сегмент професіоналізації та сприймають його тільки як додатковий або другорядний зарібок, але не як основний, пов'язуючи це з ненадійністю. Дуже важливо досягнути змін такого скептичного ставлення до інтернет-професій. Зовсім скоро ці перспективні напрямки зайнятості можуть стати ключовими, але тоді населення стикнеться із відчутною недостатністю знань та відсутністю

реальних навичок.

3.2. Стратегічні напрямки розвитку Цифрового ринку праці та його державного регулювання в Україні

У процесі удосконалення механізмів державного регулювання Цифрового ринку праці слід мати на увазі, що протидія ризикам та загрозам у даній сфері (особливо у форс-мажорних обставинах, таких як пандемія COVID-19 тощо) в сфері зайнятості має два напрямки:

- оперативний (потреба терміново вирішувати найгостріші проблеми);
- стратегічний (пов'язаний із прогнозуванням довгострокових наслідків негативних явищ та реагуванням на них).

Саме тому базовим принципом регулювання всієї системи цифрової зайнятості повинно стати забезпечення тривалого та стійкого функціонування Цифрового ринку праці та економіки загалом в умовах обмежувальних заходів (наприклад, карантину), здатного підтримувати критичну локальну інфраструктуру ринку праці, забезпечувати безпечне консервування тимчасово зупинених напрямків працевлаштування, сприяти розвитку секторів, які можуть розвиватись в умовах обмежувальних заходів тощо.

Основною метою формування стратегічних напрямків розвитку Цифрового ринку праці в Україні та його державного регулювання в умовах цифрової економіки повинен стати розвиток цифрового трудового потенціалу держави та підтримка працевлаштованих у цифровій формі.

Здійснення вказаної політики потребує пристосування наявних механізмів регулювання ринку праці, розроблення та запровадження активних заходів із застосуванням цифрових інструментів.

Ключовими заходами державного регулювання Цифрового ринку праці є: вдосконалення законодавства про працю у частині регламентування цифрової зайнятості, механізмів соціального захисту цифрових працівників;

запровадження цифрових технологій у функціонування державних інститутів, що працівників стосовно засвоєння цифрових навиків та інших, необхідних у цифровій економіці знань; написання програм підтримки самозайнятих осіб, що використовують цифрову працю; розроблення програм для стимулювання створення цифрових робочих місць; програмування налагодження співпраці між соціальними партнерами у цифровому просторі. Запропоновані стратегії наведені на рис. 3.2.

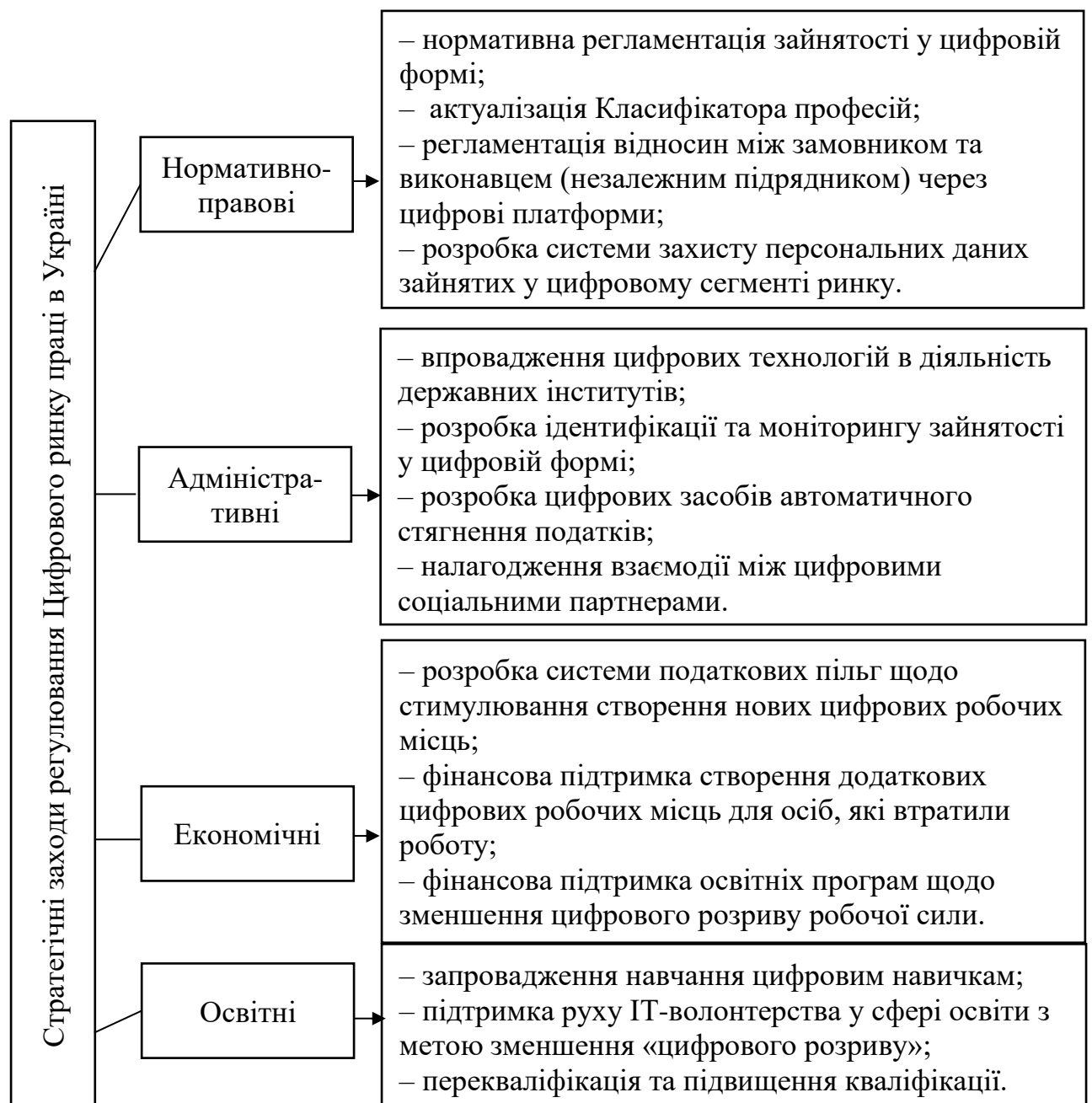


Рис. 3.2 – Стратегічні заходи регулювання Цифрового ринку праці в Україні

Примітка. Складено автором.

З рис. 3.2 видно, що цифрові інструменти дають шанс пристосувати запропоновані заходи у відповідності з потребами цифрового ринку праці. Застосування цифрових інструментів у державному регулюванні ринку праці дає можливість ефективно використовувати фінансові ресурси держави, зменшувати витрати часу на обробку інформації, збільшувати доступність та відкритість ресурсів для населення, знизити рівень бюрократизації адміністративних процедур державних регуляторів, сприяти розвитку та збереженню трудового потенціалу в країні.

Аналізуючи представлені на рис. 3.2 стратегічні напрямки, варто описати інструменти, за допомогою яких можливою стане їхня реалізація. Так, нормативно-правові заходи реалізуються за допомогою прийняття законодавчих та підзаконних актів. У нашому випадку необхідне законодавче врегулювання юридичного статусу фрілансерів в Україні.

При законодавчому врегулювання поняття фрілансу в Україні мають бути враховані наступні критерії: чи є особа самотійною у вирішенні таких питань: як, коли, кому і де надавати послуги; чи зобов'язана особа дотримуватися якогось визначеного режиму роботи із регламентованим початком та закінченням робочого дня; чи має можливість особа використовувати працівників для виконання роботи чи вона зобов'язана виконувати її особисто.

Такі критерії регулювання враховують міжнародний характер фрілансу, оскільки досить часто замовник та виконавець знаходяться в різних державах. Доцільно також запровадити систему державного регулювання та захисту на світовому рівні, відповідно до визначених стандартів, які б забезпечували захист прав цифрового працівника та замовника незалежно від країни їхнього проживання.

Крім того, в Україні варто розробити державну ініціативу, програму чи стратегічний документ, які будуть спрямовані на створення комплексної національної системи розвитку цифрової грамотності. Також на державному рівні слід створити інструменти моніторингу та оцінки цифрових навичок і

компетенцій, з метою визначення вектору і конкретних дій щодо розвитку сфери цифрових навичок та компетенцій на найближчу перспективу.

На законодавчому рівні слід визначити також такі базові поняття, як «цифрові навички» і «цифрові компетенції». Оскільки відсутність комплексної методології для проведення необхідних досліджень ситуації у сфері розвитку цифрових навичок і компетенцій унеможливує розробку методології вимірювання та впровадження незалежної сертифікації рівня цифрових навичок, відповідно до потреб ринку праці. є для проведення належного аналізу ситуації у сфері розвитку цифрових навичок і компетенцій.

До інструментів адміністративних заходів включаються державні та регіональні стратегії та програми їхньої реалізації. Зазначені інструменти повинні відображати тенденції сучасного розвитку Цифрового ринку праці в Україні.

Крім того, доцільно буде спростити процедуру реєстрації цифрових працівників та передбачити щорічні, а не щомісячні виплати на соціальне страхування. Ефективним для забезпечення виходу цифрового ринку праці із тіні буде запровадження пропорційного або ліцензійного оподаткування, а не щомісячного платежу за відсотковою ставкою.

Не менш важливим інструментом державного регулювання Цифрового ринку праці є спрощення переказу коштів та виведення іноземної валюти фізичними особами. Реальна державна політика може також бути спрямована на розроблення певних мінімальних заходів захисту основних прав онлайн-працівників. Наприклад, забезпечення прозорості правил цифрових платформи, (таких як регулювання рейтингів, деактивацію профілю, розмір комісійних платформи, змін умов використання, передачі рейтингів з однієї платформи на іншу тощо).

Інструменти державного регулювання повинні також включати методичні рекомендації стосовно встановлення показників справедливої оплати праці цифрових працівників. Це було б особливо актуально для

нижчих рівнів цифрових працівників (копірайтерів тощо), а також для випадків, коли клієнти та працівники недооцінюють час, необхідний для виконання завдань. Таке регулювання має значний вплив для захисту цифрових працівників, зниження стимулів для посередництва у фрілансі та привласнення завдань, а також сприятиме забезпеченню чесної конкуренції на цифрових платформах. Дуже важливо, що будь-яка державна політика має формуватися спільно з цифровими працівниками, клієнтами та власниками платформ (українських або представниками міжнародних платформ з різних країн). Потенційно, варто розпочати діалог з іншими країнами з цих питань, оскільки нерідко вартість залучення українських цифрових працівників на міжнародних цифрових платформах є заниженою. Політика регулювання роботи на цифрових платформах також має стати невід'ємною частиною загальної політики зайнятості і спільно узгоджуватись зі стратегією країни.

Економічні заходи можна реалізувати за допомогою таких традиційних інструментів як: пільги; дотації; інвестиції; програми допомоги безробітним.

Освітні заходи реалізуються за допомогою програм навчання актуальним навичкам. Варто провести розширення інвестицій у людський капітал для стимулювання розвитку інноваційного потенціалу молоді, формування установок сучасних фахівців на побудову кар'єри в областях цифрової праці та забезпечення гідних умов праці в даних галузях.

Новий час, у зв'язку з активним впровадженням ІТ-технологій та їхнім постійним розвитком, вимагає спеціалістів з високим рівнем інтелектуальної лабільності. Традиційні методи підготовки спеціалістів-реформаторів, ще в допандемійний період, в сучасних умовах демонструють низький ефективності. Тому стратегічний напрямок трансформації освіти – це не просто оцифрування навчальних матеріалів і розміщення їх у відкритому доступі або перехід до дистанційного або змішаного формату навчання. Тема набагато глибша та серйозніша і пов'язана з переформатуванням традиційної освітньої системи а освітніх програм.

Доцільно також додати, що для реалізації усіх стратегічних напрямків

розвитку Цифрового ринку праці в Україні не достатньо застосування лише традиційних інструментів. Спільним знаменником для розвитку он-лайн зайнятості є забезпечення функціонування віртуального середовища праці на належному рівні. Цього можна досягнути за рахунок створення сховищ даних, хмарних технологій, платформ для цифрової роботи, платформ для віртуального навчання тощо.

Таким чином, комплексне застосування заходів державного регулювання Цифрового ринку праці в Україні дозволить оптимізувати структуру цифрової зайнятості та захистити права цифрових працівників. Розумна та збалансована цифрова перебудова економіки і суспільства не тільки буде сприяти стабілізації та розвитку сфери праці та зайнятості в Україні, а й є необхідною умовою її перспективного розвитку. Застосування потенціалу цифрових технологій дозволяє суттєво зменшити негативні соціально-економічні наслідки впливу пандемії на глобальний та національні ринки праці, подолати обмеження в процесі взаємодії ключових суб'єктів суспільних та соціально-трудова відносин для ефективного узгодженого реагування, створити сприятливі умови для поширення цифрової роботи та інших гнучких форм зайнятості, а також більш ефективно дотримуватись міжнародних трудових норм і рекомендацій при підтримці життєдіяльності підприємств і бізнесу, забезпеченні захисту і безпеки працівників у форс-мажорних обставинах.

ВИСНОВКИ

Проведене у курсовій роботі дослідження удосконалення механізмів державного регулювання Цифрового ринку праці дозволило сформулювати наступні висновки.

1. Новітні форми трудових відносин і зайнятості з'являються на ринку праці під дією впливу цифрової економіки. Вони виступають організаційно-правовим способом застосування інтелектуальної праці, що визначається відсутністю або зміною однієї чи декількох ознак класичних трудових відносин, зокрема: появою спеціальних трудових договорів, які змінюють спосіб працевлаштування персоналу; гнучкістю правового механізму регулювання трудових відносин; зміною уявлень про робоче середовище та робоче місце, організацію трудового процесу; можливістю використання графіка роботи, який здатний оптимізувати робочий час працівника.

2. На сегменті Цифрового ринку праці виник специфічний вид дистанційної зайнятості – цифрова. Вона реалізується виключно із застосуванням інформаційно-комп'ютерних технологій, тому результатом її діяльності є цифровий продукт. Основними формами цифрової праці є аутсорсинг (використання роботодавцем зовнішніх послуг) та фріланс (виконання роботи за запитом без прив'язки до конкретного роботодавця). Менш поширеними в Україні є краудворкінг та інноваційна праця.

3. Україна характеризується високим рівнем людського потенціалу у сфері ІТ-послуг, при цьому є одним з найбільших експортерів ІТ-талентів в розвинуті країни. Це зумовлено, з одного боку, хорошими умовами для отримання відповідного освіти, додатковими можливостями та свободами цифрової зайнятості на глобальному ринку праці, і з іншого боку – низьким рівнем оплати праці та соціального захисту в нашій країні. В умовах глибокої кризи саме Цифровий ринок праці допомагає пом'якшити в Україні проблеми зайнятості, падіння платоспроможного попиту населення, масової еміграції кваліфікованої робочої сили.

Аналіз Цифрового ринку праці України ускладнюється відсутністю статистичних показників, як б описували стан цифрової зайнятості. Здебільшого цифрова праця в Україні здійснюється за допомогою цифрових платформ, найпопулярнішими серед яких є Freelancehunt.com (Україна), Kabanchik.ua, (Україна), Freelance.ua (Україна), Upwork.com (США), Freelancer.com (Австралія). Сумарна чисельність зареєстрованих на даних платформах працівників з України становить близько пів мільйона осіб, що складає 3,5% від усього зайнятого населення країни станом на липень 2021 року. Орієнтовний розподіл цифрових працівників України за видами діяльності показав, що майже половина (44%) усіх цифрових працівників займається програмуванням. Значна частка (20%) належить фахівцям з дизайну. Аналіз середніх доходів від цифрової праці виділив серед інших сфери діяльності із найвищою вартістю однієї години роботи, до яких увійшли: аутсорсинг та консалтинг, програмування, мобільні додатки, адміністрування. Вартість однієї години роботи таких фахівців коливається від 475 грн до 641 грн. Найменше оцінюється на ринку робота із набору тексту – 250 грн за годину. Розподіл доходів від цифрової праці в Україні за видами діяльності показав, що 52% від прибутків від цифрової праці в Україні отримані від програмування. Вагомі частки займаються також SEO і маркетинг та дизайн -11% та 12% відповідно.

4. Державне регулювання Цифрового ринку праці в Україні є недосконалим. Відсутнє законодавче визначення більшості понять Цифрового ринку праці. Внесені у 2021 році зміни до КЗпПУ неоднозначно розтлумачили поняття дистанційної форми праці. Податкове навантаження на цифрових працівників, враховуючи нерівномірний характер прибутків від їхньої діяльності, змушує їх здійснювати свою діяльність неофіційно, не сплачуючи при цьому податків та зборів на соціальне страхування. Не сприяє розвитку цифрової зайнятості і відсутність доступу до однієї із найбільших світових платіжних систем PayPal, що погіршує перспективність отримання оплати за свою працю українськими фахівцями на зовнішніх ринках.

5. SWOT-аналізу Цифрового ринку праці України показав, що українські цифрові працівники досить вдало розвивають свою частку на світовому ринку, оскільки мають для цього всі можливості – і зовнішні, і внутрішні. Достатньо високі шанси розвитку в Україні фрілансу та аутсорсингу. Саме ці форми цифрової зайнятості мають змогу в перспективі забезпечити роботою значну кількість фахівців, зменшити рівень безробіття та сприяти виходу українських працівників на світовий ринок праці, одночасно підвищуючи рівень економічної безпеки країни. При цьому існує низка проблемних питань, а саме: можливість зникнення деяких спеціальностей цифрової праці в перспективі, необхідність перебудови освітньої парадигми для підготовки якісних працівників для віртуальної зайнятості та інші, подолання яких можливе при застосуванні виважених механізмів державного регулювання Цифрового ринку праці.

6. Здійснене дослідження дає змогу сформулювати рекомендації для здійснення ефективного державного регулювання Цифрового ринку праці, які включають в себе правові, адміністративні, економічні та освітні. Важливо розробити комплексну систему інструментів державного впливу. Вдосконалення законодавчого врегулювання є необхідним, насамперед слід юридично визначити поняття «фрілансер», «фрілансова діяльність» як вид підприємницької діяльності. Враховуючи особливості фрілансової діяльності, економічне стимулювання необхідно застосовувати на мінімальному рівні. Варто застосовувати пільгове оподаткування та розробити систему оподаткування фрілансерів з урахуванням особливостей цього виду діяльності. Також доцільно розробити механізм підтвердження отриманої освіти за напрямом діяльності на Інтернет-біржі фрілансу та забезпечити соціальні гарантії для фрілансерів.

Також є потреба у чітко означеній державній політиці щодо роботи на цифрових платформах як в межах України, так і поза її межами. Варто сприяти формалізації діяльності українських онлайн-працівників та легалізації їхніх доходів з платформ. Не менш важливим є спрощення

переказу коштів та виведення іноземної валюти фізичними особами. На законодавчому рівні мають бути визначені заходи захисту прав цифрових працівників на онлайн-платформах.

Таким чином, комплексний підхід до удосконалення механізмів державного регулювання Цифрового ринку праці в Україні дозволить підвищити ефективність цифрової зайнятості українських фахівців як у межах держави, так і на міжнародному ринку. Розвиток Цифрового ринку праці є невід'ємною складовою частиною підвищення економіки держави в умовах цифровізації. Крім того, цифрова зайнятість є одним із інструментів подолання безробіття в умовах пандемій на надзвичайних ситуацій, тому її дослідженню слід приділяти достатньо уваги.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азьмук Н. А. Методологічні засади дослідження ринку праці в контексті становлення цифрової економіки. Соціальна і цифрова трансформація: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: мат. наук.-практ. конф., 10 грудня 2020 р., м. Київ / Н. А. Азьмук. – Київ: Фенікс, 2020. – С. 28-33.
2. Азьмук Н. А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки / Н. А. Азьмук // Modern economics. – 2020. – №19. – С. 6-13.
3. Азьмук Н. А. Сущность, особенности и функции цифрового рынка труда / Н. А. Азьмук // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2015. – Вип. 5. – С. 38-43.
4. Азьмук Н. А. Цифрова зайнятість у системі регулювання національної економіки / Н. А. Азьмук // Проблеми економіки. – 2020. – №1. – С. 52–58.
5. Алексинська М. Зайнятість через цифрові платформи в Україні / М. Алексинська., А. Бастракова, Н. Харченко // Проблеми та стратегічні перспективи. Міжнародна організація праці, 2018. – 64 с.
6. Близнюк В. В. Вітчизняний ринок праці у глобальному вимірі / В. В. Близнюк, Л. Д. Яценко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – №3. – С. 33-38.
7. Василенко И. В. Развитие фриланса как новой формы занятости в условиях цифровой экономики / И. В. Василенко // Социология в изменяющемся научно-образовательном пространстве современного общества: мат. междун. науч.-практич. конф. VII Дильновские чтения. Саратов, 2020. – С. 147-153.
8. Венгер І. О. Аналіз сучасних дослідницьких підходів до визначення механізмів державного управління у сфері зайнятості та їх вплив на ринок праці / І. О. Венгер // Економіка та держава. Серія: Державне управління. – 2019. – №4. – С. 18-22.

9. Гадецька З. М. Запровадження сучасних персонал-технологій HR-аутсорсингу на підприємстві / З. М. Гадецька // Інфраструктура ринку. – 2020. – Вип. 39. – С. 398-403.
10. Глущенко Г. И. Развитие виртуальной миграции в контексту цифровизации / Г. И. Глущенко // Демографические исследования. – 2021. – Т. 1. – №2. – С. 57-64.
11. Голубєва Т. В. Ринок праці в Україні: аналіз перспектив розвитку / Т. В. Голубєва // Бізнес Інформ. – 2018. – №11. – С. 209-212.
12. Горобець А. С. До питання про визначення поняття «ринок праці»: погляд правника / А. С. Горобець // Право та інновації. – 2016. – №3. – С. 130-134.
13. Грішнова О. А. Світовий і український ринок праці у сфері веб-технологій: порівняльна оцінка привабливості професій / О. А. Грішнова, В. А. Шевчук // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2018. – №1. – С. 59-68.
14. Гусонька Д. М. Ринок праці молодих спеціалістів в умовах посилення державного впливу на суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності України / Д. М. Гусонька // Бізнес Інформ. – 2018. – №3. – С. 90-96.
15. Диха М. В. Ринок праці: еволюційно-ретроспективний аспект наукових поглядів та сучасний контекст / М. В. Диха, В. В. Диха // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2019. – №2. – С. 43-47.
16. Дружиніна В. В. Поняття "ринок праці": ретроспектива і сучасність / В. В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – №4(1). – С. 227-231.
17. Еремина Н. В. Фриланс как будущее развитие экономики / Н. В. Еремина, А. А. Трубицина // Деловой вестник предпринимателя. – 2020. – №2(2). – С. 52-54.
18. Заволока Ю. М. Вплив рецесії, викликані пандемією Covid-19, на стан безробіття та ринок праці / Ю. М. Заволока, А. В. Івко, М. В. Сідненко //

Агросвіт. – 2021. – №9-10. – С. 53-59.

19. Зоїдзе Д. Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією / Д. Р. Зоїдзе // Проблеми економіки. – 2013. – №2. – С. 59-65.

20. Зуб М. Я. Віртуальний ринок праці та склад його віртуальної інфраструктури / М. Я. Зуб, О. В. Огороднік // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2016. – №5(1). – С. 81-85.

21. Илларионова Э. О. Новые формы занятости в контексту цифровизации рынка труда / Э. О. Илларионова // Наука. Культура. Общество. – 2021. – Т. 27. – №1. – С. 21-32.

22. Калініченко Д. Р. Глобальний ринок праці: сучасні виклики для розвитку людського капіталу / Д. Р. Калініченко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент. – 2017. – Вип. 25(2). – С. 60-65.

23. Коваль С. П. Ринок праці України в умовах євроінтеграції / С. П. Коваль // Економічний вісник університету. – 2018. – Вип. 37(1). – С. 295-303.

24. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (зі змінами та доповненнями) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

25. Колот А. Інноваційна праця та її інтелектуалізація як стратегічні вектори становленні нової економіки / А. Колот, О. Герасименко // Економіка і організація управління. – 2018. – Випуск 1 (29). – С. 6-23.

26. Кострина А. В. Цифровое рабочее место как инструмент трансформации компании / А. В. Кострина // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – №1-1 (69). – С. 178-180.

27. Котерлін І. Б. Нормативно-правове регулювання нестандартної зайнятості населення України через впливи пандемічного обмеження / І. Б. Котерлін, А. Т. Штих // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. – 2021. – Вип. 1. – С. 69-72.

28. Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи / В. Круглов // Науковий вісник: державне управління. – 2021. – №1. – С. 140–161.

29. Кузьмін О. Є. Фріланс та загальна характеристика фрілансера / О. Є. Кузьмін, Н. Ю. Солярчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2019. Вип. 22.7. – С. 375–380.

30. Лимар В. В. Трансформація трудових відносин в умовах становлення цифрової економіки / В. В. Лимар, Ю. Дем'янова // Економіка та організація управління. – 2020. – №1. – С. 139-148.

31. Лучик С. Д. Інноваційна праця та цифровізація ринку праці в Україні / С. Д. Лучик, М. В. Лучик // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2020. – Вип. 4. – С. 69–82.

32. Македон В. В. Світовий ринок праці в координатах цифрової економіки / В. В. Македон, В. П. Валіков, Є. Є. Кошляк // Академічний огляд. 2020. – №1. – С. 91-106.

33. Мар'яненко Г. І. Механізми державного регулювання майбутнього ринку праці та розвитку освітніх послуг в умовах глобалізації цифрових технологій і роботизації виробництва [Електронний ресурс] / Г. І. Мар'яненко. // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2017. – №1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2017_1_6.

34. Матвієнко О. «Цифрові» професії інформаційного фахівця: освітні перспективи і вимоги ринку праці / О. Матвієнко, М. Цивін // Український журнал з бібліотекознавства та інформаційних наук. – 2021. – Вип. 7. – С. 58-70.

35. Могильний О. М. Вплив карантинних обмежень, пов'язаних із COVID-19, на ринок праці та зайнятість у сільській місцевості / О. М. Могильний, Н. І. Патица, О. Ю. Грищенко // Економіка АПК. – 2021. – №4. – С. 51-67.

36. Мороз С. В. Ринок праці України / С. В. Мороз, В. О. Мейш, А. П. Рибінська // Вісник Хмельницького національного університету.

Економічні науки. – 2019. – №4(1). – С. 40-46.

37. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – №5. – С. 3-7.

38. Піщуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти / О. Піщуліна // Центр Разумкова, Київ: «Заповіт», 2020. – 274 с.

39. Податковий кодекс України: Кодекс України, Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI (зі змінами та доповненнями) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2755-17>.

40. Поплавська О. М. Європейський ринок праці: досвід для України / О. М. Поплавська, Н. С. Дударенко, Є. Ю. Данилевич // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . – 2018. – №1. – С. 197-208.

41. Постнікова Г. Є. Вплив COVID-19 на ринок праці та аналіз рівня безробіття в Україні / Г. Є. Постнікова, В. В. Єфременко // Збірник наукових праць Донбаської національної академії будівництва і архітектури. – 2020. – №2. – С. 28-33.

42. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 р. № 1213-IX // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2021. – №20. – Ст. 178.

43. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 10.12.2020 р. № 530-IX (зі змінами та доповненнями) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.

44. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 16.10.2020 р. № 848-VIII (зі змінами та доповненнями) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>.

45. Про платіжні системи: Закон України від 30.06.2021 р. № 1591-IX

(зі змінами та доповненнями) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1591-20>.

46. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: Розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. № 67-р. // Урядовий кур'єр. – 2018. – № 88.

47. Рубежанська В. О. Наукові підходи до визначення змісту категорії «ринок праці» / В. О. Рубежанська // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Вип. 4 (2). – С. 42-46.

48. Семів Л. К. Нові тенденції впливу факторів макросередовища на вітчизняний ринок праці / Л. К. Семів, О. В. Здрок // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2017. – Вип. 5. – С. 21-26.

49. Скаковська С. С. Ринок праці України під час карантину / С. С. Скаковська, Ю. Ю. Клим'юк // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки. – 2021. – Вип. 1. – С. 168-177.

50. Терещенко К. М. HR-менеджмент та ринок праці: аспекти взаємодії / К. М. Терещенко, Д. Ю. Зеленська // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2018. – Вип. 6. – С. 173-178.

51. Терно А. В. Ринок праці України в умовах глобалізації економіки / А. В. Терно // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Економіка. – 2017. – Вип. 17. – С. 130-138.

52. Терон І. В. Внутрішній ринок праці: напрями змін у нестабільній економіці України / І. В. Терон // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2020. – №3. – С. 234-238.

53. Тілікіна Н. В. Навички XXI століття як умова виходу молоді на ринок праці / Н. В. Тілікіна, М. О. Кримова // Інвестиції: практика та досвід. – 2020. – №5-6. – С. 21-28.

54. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та

світового ринку праці / С. Н. Туль // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2019. – Вип. 23 (2). – С. 100-105.

55. Федунчик Л. Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення / Л. Г. Федунчик // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – №2. – С. 31-34.

56. Хандій О. О. Трансформація попиту на ринку праці під впливом цифровізації економіки та суспільства / О. О. Хандій, В. С. Калюжна, О. В. Ольшанський // Економіка. Фінанси. Право. – 2019. – №8 (1). – С. 19-22.

57. Чатченко Т. В. Ринок праці в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку / Т. В. Чатченко, І. А. Давидова // Бізнес Інформ. – 2019. – №7. – С. 170-175.

58. Червінська Т. М. Діджиталізація у сфері зайнятості / Т. М. Червінська // Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи: зб. тез доп. II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 22 квітня 2021 р., – 2021. – С. 118-119.

59. Чорна Н. Ринок праці України: сучасні виклики / Н. Чорна, Р. Чорний // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. – 2020. – № 1. – С. 64-73.

60. Шамілева Л. Л. Оцінка впливу фінансово-економічної кризи та пандемії COVID-19 на національний ринок праці / Л. Л. Шамілева, О. О. Хандій // Економічний вісник Донбасу. – 2020. – №3. – С. 177-182.

61. Шот А. П. Український ринок праці в умовах COVID-19 та облікові аспекти оплати праці / А. П. Шот, Ю. О. Мосолова // Молодий вчений. – 2020. – №12 (2). – С. 179-185.

62. Штейн Г. Ринок праці в Україні: формування, фактори, вимоги регулювання / Г. Штейн // Схід. – 2015. – №1. – С. 56-60.

63. Якубенко Б. О. Механізми державного регулювання ринку праці в умовах нової економіки: дис. ... к. держ. упр. 25.00.02 / Б. О. Якубенко. – Київ, 2021. – 235 с.

Додаток А

Таблиця А.1. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на грудень 2021 року (програмування)

№ з/п	Спеціальність	Середній рівень доходу, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	1С	500	1250	2,5
2	Blockchain	1000	23500	23,5
3	С и С++	355	1000	2,8
4	С#	355	1000	2,8
5	Delphi и Object Pascal	350	1775	5,1
6	Java	430	1420	3,3
7	Javascript	355	1775	5,0
8	Microsoft .NET	400	3175	7,9
9	Node.js	500	2485	5,0
10	PHP	400	2000	5,0
11	Python	400	1500	3,8
12	Бази даних	400	1775	4,4
13	Веб-програмування	400	3000	7,5
14	Вбудовані системи та мікроконтролери	500	1775	3,6
15	Захист ПЗ і безпека	520	3550	6,8
16	Машинне навчання	887	5000	5,6
17	Парсінг даних	400	1500	3,8
18	Прикладне програмування	400	1775	4,4
19	Розробка ботів	500	3000	6,0
20	Розробка ігор	500	5325	10,7
21	Системне програмування	600	2000	3,3
22	Тестування та QA	300	1775	5,9
	Середній показник	475,1	3243,4	

Примітка. Розраховано за даними: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.

Таблиця А.2. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на грудень 2021 року (дизайн і мистецтво)

№ з/п	Спеціальність	Середній рівень доходу, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	Банери	260	500	1,9
2	Векторна графіка	284	581	2,0
3	Візуалізація та моделювання	300	1775	5,9
4	Дизайн візиток	250	500	2,0
5	Дизайн виставкових стендів	300	1310	4,4
6	Дизайн інтерфейсів	370	3550	9,6
7	Дизайн інтер'єрів	300	5000	16,7
8	Дизайн мобільних додатків	400	5000	12,5
9	Дизайн сайтів	355	3550	10,0
10	Дизайн упаковки	300	1500	5,0
11	Живопис та графіка	310	1065	3,4
12	Іконки та піксельна графіка	300	500	1,7
13	Ілюстрації та малюнки	300	800	2,7
14	Інфографіка	300	1000	3,3
15	Логотипи	300	1500	5,0
16	Зовнішня реклама	350	900	2,6
17	Обробка фото	200	330	1,7
18	Оформлення сторінок у соціальних мережах	300	1500	5,0
19	Поліграфічний дизайн	300	700	2,3
20	Предметний дизайн	325	1500	4,6
21	Розробка шрифтів	400	1500	3,8
22	Створення 3D-моделей	300	1775	5,9
23	Фірмовий стиль	394	4260	10,8
	Середній показник	313,0	1765,0	

Примітка. Розраховано за даними: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.

Таблиця А.3. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на грудень 2021 року (послуги)

№ з/п	Спеціальність	Середній рівень доходу, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	HTML та CSS верстка	300	2000	6,7
2	Відеозйомка	1000	3000	3,0
3	Інтеграція платіжних систем	500	2000	4,0
4	Інтернет-магазини та електронна комерція	493	15000	30,4
5	Контент менеджер	200	3000	15,0
6	Маркетингові дослідження	500	7750	15,5
7	Налаштування ПЗ та серверів	500	2500	5,0
8	Обробка даних	350	1000	2,9
9	Навчання	400	2250	5,6
10	Пошук та збір інформації	250	1000	4,0
11	Прототипування	450	3000	6,7
12	Робота з клієнтами	355	2250	6,3
13	Розробка презентацій	300	1200	4,0
14	Рукоділья та хендмейд	300	600	2,0
15	Створення сайту під ключ	400	10000	25,0
16	Супровід сайтів	355	3550	10,0
17	Встановлення та налаштування CMS	355	2840	8,0
18	Фотозйомка	1000	2000	2,0
	Середній показник	444,9	3607,8	

Примітка. Розраховано за даними: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.

Таблиця А.4. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на грудень 2021 року (аудіо та відео)

№ з/п	Спеціальність	Середній рівень доходу, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	Анімація	400	2000	5,0
2	Аудіо та відео монтаж	355	887	2,5
3	Відеореклама	500	2500	5,0
4	Музика	500	1775	3,6
5	Обробка аудіо	300	500	1,7
6	Обробка відео	355	844	2,4
7	Транскрибація	319	355	1,1
8	Послуги диктора	532	705	1,3
	Середній показник	407,6	1195,8	

Примітка. Розраховано за даними: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.

Таблиця А.5. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на грудень 2021 року (просування)

№ з/п	Спеціальність	Середній рівень доходу, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	Е-mail маркетинг	500	2500	5,0
2	SEO-аудит сайтів	400	2600	6,5
3	контекстна реклама	400	3650	9,1
4	Пошукове просування (SEO)	400	6000	15,0
5	Пошукове управління репутацією (SERM)	450	8000	17,8
6	Покупка посилань	300	1775	5,9
7	Продажі та генерація лідів	500	5000	10,0
8	Просування у соціальних мережах (SMM)	300	5000	16,7
9	Реклама у соціальних медіа	350	4000	11,4
10	Тизерна реклама	500	3550	7,1
	Середній показник	410,0	4207,5	

Примітка. Розраховано за даними: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.

Таблиця А.6. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на грудень 2021 року (архітектура та інжиніринг)

№ з/п	Спеціальність	Середній рівень доходу, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	Архітектурні проекти	300	7500	25,0
2	Інжиніринг	250	5000	20,0
3	Ландшафтний дизайн	355	5325	15,0
4	Проектування	265	3550	13,4
5	Креслення та схеми	250	2500	10,0
	Середній показник	284,0	4775,0	

Примітка. Розраховано за даними: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.

Таблиця А.7. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на грудень 2021 року (мобільні додатки)

№ з/п	Спеціальність	Середній рівень доходу, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	Гібридні мобільні програми	639	13000	20,3
2	Розробка під Android	525	10000	19,0
3	Розробка під iOS (iPhone та iPad)	600	35000	58,3
	Середній показник	588,0	19333,3	

Примітка. Розраховано за даними: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.

Таблиця А.8. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на грудень 2021 року (адміністрування)

№ з/п	Спеціальність	Середній рівень доходу, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	DevOps	675	1550	2,3
2	IP-телефонія та VoIP	500	1885	3,8
3	Linux та Unix	500	800	1,6
4	Windows	400	600	1,5
5	Адміністрація систем	500	1500	3,0
6	Геоінформаційні системи	799	1560	2,0
7	Комп'ютерні мережі	500	1000	2,0
	Середній показник	553,4	1270,7	

Примітка. Розраховано за даними: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.

Таблиця А.9. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на грудень 2021 року (аутсорсинг і консалтинг)

№ з/п	Спеціальність	Середній рівень доходу, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	Бізнес-консультування	1000	7000	7,0
2	Бухгалтерські послуги	350	1500	4,3
3	Консалтинг	990	6000	6,1
4	Рекрутинг	500	5325	10,7
5	Управління клієнтами та CRM	600	10650	17,8
6	Управління проектами	550	14600	26,5
7	Юридичні послуги	500	1500	3,0
	Середній показник	641,4	6653,6	

Примітка. Розраховано за даними: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.

Таблиця А.10. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на грудень 2021 року (переклади)

№ з/п	Спеціальність	Середній рівень доходу, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	Англійська мова	250	500	2,0
2	Іспанська мова	300	500	1,7
3	Італійська мова	300	500	1,7
4	Німецька мова	290	500	1,7
5	Французька мова	500	800	1,6
	Середній показник	328,0	560,0	

Примітка. Розраховано за даними: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.

Таблиця А.11. Статистика цін на послуги цифрових працівників в Україні станом на грудень 2021 року (робота з текстами)

№ з/п	Спеціальність	Середній рівень доходу, грн.		Середні витрати часу на 1 проект, год
		за годину	за проект	
1	Копірайт	200	1000	5,0
2	Написання статей	250	800	3,2
3	Написання сценарію	350	1775	5,1
4	Неймінг і слогани	350	1500	4,3
5	Публікація оголошень	200	500	2,5
6	Редагування і коректування текстів	200	500	2,5
7	Рерайт	200	500	2,5
8	Реферати, дипломи, курсові	200	1000	5,0
9	Вірші, пісні, проза	200	1000	5,0
10	Технічна документація	355	1033	2,9
	Середній показник	250,5	960,8	

Примітка. Розраховано за даними: <https://freelancehunt.com/statistics/rates>.