

СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА, ПОЛІТИКА ТА ДЕМОГРАФІЯ

УДК 331.52
JEL Classification: J23; J24

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПОЛІТИКИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

©2020 БЕРВЕНО О. В., ЮРЧЕНКО Л. С.

УДК 331.52
JEL Classification: J23; J24

Бервено О. В., Юрченко Л. С.

Основні напрями політики сприяння зайнятості населення в умовах цифровізації економіки

Соціально-трудова сфера в умовах цифрової трансформації потребує особливої турботи держави й теоретичного осмислення можливостей державного регулювання зайнятості. Метою статті є системний аналіз можливостей, особливостей та напрямів впливу держави на стан сфери зайнятості в умовах цифровізації економіки. Технологічні зміни формують нові виклики в галузі соціально-трудоких відносин, відносин з приводу формування і використання людських ресурсів, залучення людей в економічну діяльність. Це зміни, які породжують невизначеність і ризики як у системі зайнятості та самореалізації трудового потенціалу людини, так і в системі одержуваних доходів. Цифрові технології створили абсолютно специфічний процес праці, внесли свої зміни у всі його елементи: предмет праці, засоби праці, технологію, організацію та результат праці. Вплив цифрових технологій на зміни ринку праці має декілька важливих напрямів: активізація міграційних процесів, міжпрофесійної та внутрішньофірмової мобільності; розвиток адаптивних навичок сучасних працівників, здатності до навчання впродовж життя; зростання конкурентних переваг освічених, професійних, креативних кадрів; розвиток гнучких форм зайнятості. Суперечливі процеси у сфері праці та соціально-трудоких відносин висувають особливі вимоги до соціально-економічної політики сприяння зайнятості. Сучасна політика зайнятості населення має тісні компліментарні зв'язки з політикою людського розвитку. Її важливим напрямом є створення ефективної системи перекваліфікації, отримання нових професійних компетенцій, що передбачає тісну співпрацю з освітньою сферою. Значну актуальність для української економіки мають механізми детінізації прихованого безробіття, викоренення неформальної зайнятості, особливо її прекарізованих форм. Актуальним аспектом розширення можливостей зайнятості населення є сприяння розвитку дистанційних форм зайнятості з їх послідовним інституційним оформленням.

Ключові слова: цифрова економіка, цифрова зайнятість, цифрові навички, креативність, безробіття, регулювання зайнятості, соціально-трудова політика.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2020-4-351-356>

Бібл.: 17.

Бервено Оксана Володимирівна – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри економічної теорії та міжнародної економіки, Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова (вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002, Україна)

E-mail: bervenooksana@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7187-4106>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/O-5346-2016>

Юрченко Ліна Сергіївна – студент Харківського національного університету міського господарства ім. О. М. Бекетова (вул. Маршала Бажанова, 17, Харків, 61002, Україна)

E-mail: linaurcenko10@gmail.com

UDC 331.52
JEL Classification: J23; J24

Berveno O. V., Yurchenko L. S. The Main Directions of the Employment Promotion Policy in the Conditions of Economy Digitalization

The social and labor sphere in the conditions of digital transformation requires special care of the state and theoretical comprehension of the possibilities of the state employment regulation. The article aims at carrying out systemic analysis of opportunities, features and directions of the state influence on employment in the context of economy digitalization. Technological changes form new challenges in the field of social and labor relations, relations concerning the human resources formation and involvement, and the involvement of people in economic activities. These are changes that create uncertainty and risks both in the system of employment and self-realization of human labor potential, and in the system of income. Digital technologies have created a completely specific work process, bringing changes into all its elements, namely: the subject and means of labor, technology, organization and result of labor. The impact of digital technologies on labor market changes take place in several important directions, namely: the intensification of migration processes; interprofessional and intra-firm mobility; development of modern employees' adaptive skills; ability to learn throughout life; growth of the competitive advantages of educated, professional, and creative staff; development of flexible forms of employment. Contradictory processes in the field of labor and socio-labor relations make special requirements to socio-economic policies in employment promote. Modern employment policy has close complementary links with human development policy. Its important direction is the one of creating an effective retraining system, helping to acquire new professional competencies, and it involves close cooperation with the educational sphere. Mechanisms for de-shadowing hidden unemployment and eradicating informal employment, especially its precarious forms, are of great relevance to the Ukrainian economy. An important aspect of expanding employment opportunities is promoting the development of remote employment together with its consistent institutionalism.

Keywords: creativity, digital economy, digital employment, digital skills, employment regulation, unemployment, social and labor policy.

Bibl.: 17.

Berveno Oksana V. – Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Professor of the Department of Economic Theory and International Economy, O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv (17 Marshala Bazhanova Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: bervenooksana@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7187-4106>

Researcher ID: <http://www.researcherid.com/O-5346-2016>

Yurchenko Lina S. – Student of the O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv (17 Marshala Bazhanova Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: linaurcenko10@gmail.com

Вступ. Головною особливістю розвитку економік країн світу в умовах цифровізації стає динамічне зростання ефективності використання інтелектуального та творчого потенціалу людини як головної рушійної сили розвитку. При цьому розвиток всіх соціально-економічних процесів відбувається в умовах значної турбулентності та динамізму технологічних трансформацій соціально-економічних систем. Однією з головних сфер, яких трансформаційні процеси торкаються в першу чергу, є сфера соціально-трудова відносин, в якій зміни набувають визначеного структурного характеру. Тому соціально-трудова сфера в умовах трансформації соціально-економічних систем потребує особливої турботи держави й теоретичного осмислення можливостей державного регулювання зайнятості.

Значну увагу сучасним процесам трансформації соціально-економічних відносин та регулювання зайнятості населення приділено в роботах провідних українських учених, зокрема: Н. Азьмук [1], В. Гейця [7], А. Гриценка [7], О. Гришної [5], М. Кіма [8], А. Колога [9; 10], Е. Лібанової [11], А. Лісогор [12], С. Тютюнникової [14; 17]. У їх працях, як і в багатьох сучасних дослідженнях інших вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, значну увагу приділено особливостям зайнятості в умовах становлення нового типу економіки. Однак, оскільки процеси трансформації соціально-економічних систем під впливом цифровізації економічного простору суттєво випереджають можливості державного реагування на породжувані ними нові виклики, зазначена проблема не втрачає актуальності та потребує подальших теоретичних і прикладних досліджень.

Метою статті є системний аналіз можливостей, особливостей та напрямів впливу держави на стан сфери зайнятості в умовах цифровізації економіки.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні розвиток економічних і соціальних процесів відбувається в умовах високої турбулентності та високого динамізму. Технологічні зміни, трансформації економічних систем і системи соціальних відносин нарощують експоненціальний характер, значна частка цих змін є радикальними за своєю суттю. Ці зміни формують нові виклики, в тому числі в галузі соціально-трудова відносин, відносин з приводу формування і використання людських ресурсів. Перехід національних економік на цифрову платформу змінює механізми залучення людей в економічну діяльність, спектр їх економічної самореалізації, значними темпами відмирають раніше необхідні професії і з'являються принципово нові.

Термін «цифрова економіка» був вперше запропонований в 1995-му році американським фахівцем у галузі інформаційних технологій Ніколасом Негропonte й поступово отримав широке вживання. Сьогодні цей термін по-

значає перехід на нову модель економічного розвитку на базі інформаційно-інтелектуальних мереж, в основі якої лежить більш висока ефективність використання інтелектуального і творчого потенціалу людської особистості.

У сучасних умовах у світі соціально-трудова відносин відбуваються не бачені раніше зміни, які породжують невизначеність і ризики як у системі зайнятості та самореалізації трудового потенціалу людини, так і в системі одержуваних доходів. З одного боку, відбувається процес звуження масштабів зайнятості. Так, Н. Зарубіна зазначає, що вже зараз потреби суспільства можуть задовольнити дві третини виробників, а в найближчому майбутньому при існуючих темпах науково-технічного прогресу це зможе зробити і одна третина їх. Інших, на думку дослідниці, чекає доля економічно марного соціального баласту [6, с. 194]. З іншого боку, відбувається диверсифікація форм і видів зайнятості. Слід погодитися з думкою А. Колога, що лише науково виражені сценарії розвитку світу праці та соціально-трудова розвитку в цих умовах дозволять протистояти небажаним, а часто і згубним процесам, які супроводжують становлення нової економіки [9, с. 13].

Глибокі соціально-економічні перетворення, обумовлені глобалізацією, інтелектуалізацією, цифровізацією й інституціоналізацією економіки, ведуть до складних суперечливих процесів у сфері праці та соціально-трудова відносин, які висувають особливі вимоги до соціально-економічної політики в галузі праці, до якості її складових і управлінського інструментарію. Вона повинна будуватися не тільки на універсальних підходах, а й з урахуванням процесів цифровізації зайнятості.

Перетворення, що відбуваються у соціально-трудова сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій, мережевих систем, інших ресурсів та інститутів нової економіки, – це навіть не радикальні зміни, а повна, всеохоплююча трансформація, стан, коли змінюється все, або майже все – цінності, мотиваційні настанови, ієрархія, першоджерела розвитку, структура ресурсів, форми та технології взаємодії, форми та масштаби зайнятості, рівень, структура, диференціація доходів; співвідношення (ієрархія) економічного і позаекономічного; форми організації праці тощо [9, с. 8].

Цифрові технології створили абсолютно специфічний процес праці, внесли свої зміни у всі його елементи: предмет праці, засоби праці, технологію, організацію та результат праці. В цих умовах відбувається формування цифрової зайнятості: електронного аутсорсингу, електронного фрілансу, розвитку інноваційної зайнятості. Важливим напрямом аналізу є також виокремлення необхідних навичок працівника, які повинні бути ним сформовані для ефективного працевлаштування в інформаційному суспільстві.

По-перше, характерною особливістю сучасного глобального ринку праці є поява нового покоління людей – «цифрових уродженців» (digital natives), які мають природний рівень володіння цифровими технологіями. По-друге, все більшого значення на цифровому ринку праці набувають креативні, творчі людські здібності. По-третє, новий тип робітника в цифровій епосі характеризується високою мобільністю і здатністю отримувати нові навички та професійні компетенції протягом всього трудового життя. Сучасними мережевими інноваційними компаніями затребувані саме такі людські ресурси, оскільки завдяки їх трудовим послугам компанії отримують конкурентні переваги, а також можливість скоротити витрати на організацію робочих місць, соціальні виплати, що особливо цінно в умовах глобальної конкуренції.

Вплив цифрових технологій на зміну ринку праці має декілька важливих напрямів. Головною особливістю цифрового ринку праці є його глобальний характер, гнучкість з практично необмеженим рівнем трудової мобільності. Це пов'язано як з активізацією міграційних процесів, так і з міжпрофесійною, внутрішньофірмовою мобільністю, з адаптивними навичками сучасних працівників, здатністю до навчання впродовж життя. Це створює нові міграційні тенденції в сучасному світі, новий рівень заміщення трудових ресурсів на національних ринках праці та між ними. Також цифрові технології підсилюють конкурентні переваги індивідів з хорошою освітою, високим рівнем професіоналізму, креативністю. Під їх впливом змінюються межі традиційного поділу праці, стираються кордони професій, прискорюються темпи заміщення традиційних професій новими. Це, своєю чергою, породжує зміну принципів поділу та кооперації праці, зміни форм зайнятості. Поряд з традиційними контрактними формами реалізації трудових відносин активно розвивається гнучка зайнятість: фріланс, краутсорсінг, інсорсінг, дистанційна зайнятість, проектна форма зайнятості та ін. Підвищується мобільність людини праці протягом її трудової діяльності.

Розширення й ускладнення змісту праці в цифровій економіці створює передумови зростання рівня освіти, підвищення кваліфікації, розвитку здібностей людини, тобто обумовлює особливу увагу держави до процесу розвитку людського потенціалу. Це ключовий чинник, що характеризує можливості розвитку і самореалізації особистості в процесі праці. Зміст праці впливає на ставлення до неї, задоволеність нею та на рівень розвитку продуктивності праці й продуктивних сил суспільства.

У Доповіді ПРООН про людський розвиток «Праця задля людського розвитку» зазначається, що праця – це важливіший фундамент як багатства економік, так і багатства людського життя. Важливим виміром, що забезпечує підвищення рівня людського розвитку в процесі трудової діяльності, є якість праці. Свійка праця сприяє розширенню можливостей сучасного покоління, не зменшуючи можливості наступних поколінь, у забезпеченні сталого національного розвитку, скороченні й подоланні негативних факторів і наслідків економічної діяльності і невизначеності сучасного розвитку [15]. Вищезазначене актуалізує створення ефективного механізму управління соціально-трудовою сферою, спроможного забезпечити зростання показників, які відображують її ефективність – якості

трудового життя, продуктивності праці, гідної оплати праці, через які забезпечується економічний розвиток нового типу. Ефективність механізму управління соціально-трудовою сферою вимірюється спроможністю подолання в ній кризових наслідків і негативних тенденцій.

Така антикризова спроможність отримує особливу актуальність у кризових умовах, зокрема, в умовах кризи, що викликана коронавірусною пандемією. Світ праці глибоко постраждав від глобальної пандемії. На додаток до загрози здоров'ю населення, економічні та соціальні її наслідки загрожують добробуту мільйонів людей. Коронавірусна пандемія завдала значної шкоди сфері зайнятості як безпосередньо, так й опосередковано через втрати у сферах, що тісно пов'язані із занятістю, в першу чергу, сфери освіти. За оцінками експертів Міжнародної організації праці (ILO), пандемія спричинила кризову ситуацію в сфері зайнятості: кількість робочих годин, відпрацьованих у світі на піку першої хвилі, скоротилася на еквівалент 500 млн робочих місць, а зарібок – на 10 %. За експертними оцінками, за півроку з початку пандемії безробітними стали приблизно 13 млн осіб в США – найбільшій економіці світу, і майже 16 млн в Євросоюзі [16]. З іншого боку, коронавірусна пандемія сприяла прискоренню процесу оцифрування значної кількості робочих місць.

Оцінка реального стану сучасної соціально-трудової сфери та подальшої розробки державних методів регулювання зайнятості мають розпочатися з аналізу причин, які викликають зміни та соціально-трудові трансформації. Лише на цій основі можлива розробка ефективної політики сприяння зайнятості та протидії негативним кризовим явищам у сфері соціально-трудових відносин.

Автори монографії «Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України» [10] справедливо стверджують, що поряд з новими можливостями, що відкриває для людини праці цифрова економіка, виникають і фундаментальні обмеження матеріального, соціального, психологічного, соціокультурного характеру. Людина праці не стала більш впевнено почувати себе на ринку праці, вона частіше стикається з фізичними, психологічними, техногенними небезпеками. Постає ціла низка проблем, що пов'язані зі здатністю адаптуватися до великомасштабних змін. Одночасно нові технології, інститути організації праці, виробництва та управління, нова структура ресурсів і конкурентоспроможності та багато іншого докорінно змінюють всі складові соціально-трудової сфери, формують нову платформу соціально-трудового розвитку [10].

Серед головних цілей в галузі сталого розвитку на саміт ООН по сталому розвитку було проголошено і сприяння неухильному, всеохоплюючому і стійкому економічному зростанню, повній та продуктивній зайнятості і гідній роботі для всіх [11]. Якість трудової діяльності та її відображення в гідних умовах життєдіяльності людини потребує формування державної стратегії за такими важливими напрямками: створення сприятливих умов розвитку соціально-трудової сфери, забезпечення стійкого благополуччя робітників і розробка адресних дій щодо подолання негативних тенденцій у сфері праці, створення умов, які забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу, змінюють на краще параметри життєдіяльності людей.

Сучасна соціально-трудова політика повинна вибудуватися виходячи з розуміння піднесення ролі людини, її творчих здібностей і креативності. Відтворення креативної особистості дуже складний процес, що потребує особливих економічних умов: високого рівня доходів, гідних умови праці, високоякісних освітніх і медичних послуг, комфортного побуту і відпочинку. Його супроводжують відповідні соціальні передумови: соціальна справедливість, соціальна згуртованість, довіра. Креативність народжується і розвивається тільки у відповідному середовищі з високим ступенем концентрації освічених, професійно грамотних фахівців. Традиційно питання зайнятості розглядаються при аналізі використання трудових ресурсів – населення, яке знаходиться у працездатному віці. Однак стосовно політики сприяння зайнятості в умовах цифровізації економіки важливим, з нашої точки зору, є розширення діапазону аналізу й на потенційні трудові ресурси, які ще не досягли працездатного віку. Тому що її важливою компліментарною складовою має стати політика людського розвитку, що сприятиме розширенню горизонтів прогнозування та планування зайнятості.

Об'єктивні процеси у сфері праці ведуть до суттєвих змін у системі зайнятості, що проявляється у відмові від довгострокових стратегій зайнятості та формуванні відносин ультратрамобільної робочої сили, орієнтації на часту зміну місць роботи, спеціальності, професії, готовності миритися з короткостроковою і неповною зайнятістю. «Згідно з останніми підрахунками, – зазначає З. Бауман, – молодого американця чи американку із середнім рівнем освіти протягом їхнього трудового життя очікують щонайменше 11 змін робочих місць, і ці очікування зміни точок докладання своїх здібностей напевно будуть наростати, перш ніж завершитися трудове життя нинішнього покоління» [2, с. 29–30]. Це актуалізує необхідність впровадження ефективної системи перекваліфікації, яка б забезпечувала ефективне пристосування трудових ресурсів до швидких змін потреб ринку праці. В іншому випадку відносно здешевлення інформаційно-комунікаційних технологій, зниження трудомісткості суспільного виробництва, посилення мотивації роботодавців до заміщення живої праці призведе до того, що вже через 10–15 років більшість економічно активного населення світу очікує неповна зайнятість і незатребуваність отриманих раніше знань і умінь. Слід зазначити, що в цифровій економіці цікаву та оплачувану роботу матимуть переважно люди творчі, активні, з розвиненими адаптивними навичками.

Однак головним напрямом сприяння стійкій зайнятості є системні заходи, спрямовані на зниження безробіття, особливо циклічного. Безробіття в Україні має ряд тривожних тенденцій – це його масштаби і значна середня тривалість безробіття. За офіційними даними, рівень безробіття, розрахований за методологією МОП у 2020 році (по вересень 2020 року), складає 9,3 % від працездатного населення [13]. Однак статистичні дані не враховують приховане безробіття, що має, за оцінками експертів, значно вищий рівень. Управління прихованим безробіттям дуже утруднено, оскільки не існує реальних механізмів взаємодії з такими безробітними. Механізми детінізації прихованого безробіття фокусуються, перш за все, в ефективності со-

ціальної політики, спрямованої на підтримку безробітних і боротьбу з безробіттям.

Крім складних економічних умов та коливань ринкової кон'юнктури, існує безліч суб'єктивних факторів, що зумовлюють низьку економічну активність населення України. Зокрема, демотиваційний вплив низького рівня оплати праці, зниження престижу праці, нерівномірні темпи впровадження цифрових технологій тощо. Також характерним для сучасного ринку праці в Україні є посилення деформаційних змін у структурі зайнятості, поглиблення відставання від інноваційної моделі зайнятості розвинених країн світу, втрати значної частки інтелектуального потенціалу нації. Відставання розвитку цифрових навичок у вітчизняних трудових ресурсів також призводить до відставання країни від країн-лідерів цифрової економіки, до зниження конкурентоспроможності національних кадрів, зростання нерівності рівня життя українських домогосподарств на глобальному рівні та зниження привабливості життя і роботи в Україні. Основними факторами, що обумовлюють цифрову міграцію з України, є: недостатній рівень оплати праці, відсутність соціальних ліфтів, складності ведення власного цифрового бізнесу, високий рівень корупції тощо.

Високий ризик втрати праці, що суттєво посилюється в умовах коронавірусної кризи, також значно демотивує працюючих. Почуття впевненості в майбутньому відносно своєї зайнятості та доходу робить працю більш продуктивною, дозволяє повніше реалізувати трудовий потенціал, підвищує самовіддачу та продуктивність. Якщо у працівника відсутнє уявлення про майбутню трудову кар'єру, не сформований її певний образ, йому дуже складно розкрити свої можливості, що негативно позначається на продуктивності праці.

Значні зміни відбуваються також у мотиваційному механізмі сучасного ринку праці, вони обумовлені як впливом зовнішніх факторів, так і розвитком самої людини, її потреб, інтересів і цінностей. Цифровізація економічного простору супроводжуються змінами у використанні трудових ресурсів і способів впливу на трудову поведінку людини. Поряд з тенденціями зміни змісту праці та структури трудових ресурсів, актуалізацією потреби у висококваліфікованих, високоосвічених фахівцях формується й тенденція знецінення живої праці, ексклюзії людського розвитку. Одночасно розширення нестандартних форм зайнятості призводить до зниження соціальної захищеності працівників і, відповідно, до зниження можливостей повноцінної реалізації трудових прав.

Поряд з формуванням нового типу працівника відбувається формування і нового типу мотивації – постматеріалістичної. Найбільш актуальними мотивами трудової діяльності нового типу працівника виступають: зміст праці, її творчий характер, розвиток особистих здібностей у процесі трудової діяльності, самореалізація та соціальна значущість праці, наявність вільного часу, який працівник може присвятити саморозвитку та самовдосконаленню. Творчість, на відміну від інших видів трудової діяльності, не може існувати примусово. Особливого значення набуває забезпечення для творчої особистості гнучкого графіка роботи і надання додаткового вільного часу при збережен-

ні стану захищеності працівника. Основним завданням формування сучасного мотиваційного механізму є сприяння розкриттю здібностей працівника, підвищенню його соціальної відповідальності, співпричетності до результатів трудової діяльності. Інтелектуальне та творче самоствердження займають важливе місце в ціннісній шкалі постіндустріального суспільства, але проблема мотивації творчої діяльності, на нашу думку, ще не є вирішеною [3]. Трансформації в змісті праці сприяють появі нових інтелектуальних, творчих видів діяльності, які стають актуальними елементами процесу прискореної цифровізації економіки. Однак сегмент творчої праці ще не дуже значний, особливо в країнах з ринковою трансформацією. Поряд з тенденціями розширення творчої складової змісту праці в цифровій економіці загрозливих масштабів набуває процес відчуження праці, що особливо гостро проявляється в трансформаційних економіках.

Відчуження праці означає, що люди перестають цінувати працю як процес, як можливість самореалізуватися і самоствердитися в житті. Відчуження праці, за визначенням дослідників, це процес втрати працівником інтересу до трудової діяльності, яка перестає бути ефективним способом задоволення його потреб [4, с. 91]. Відчуження праці викликає трудову апатію, небажання трудитися якісно і ефективно, що, своєю чергою, призводить до втрати кваліфікації і навичок працівниками та зниження продуктивності їх праці. Соціально-економічними наслідками відчуження праці є звужений тип суспільного відтворення, деструкція всієї сукупності соціально-трудова відносин.

Перелічені вище тенденції актуалізують необхідність системних розробок механізмів управління соціально-трудова сферою. На етапі цифровізації економіки перетворення праці на духовно-творчу діяльність актуалізує проблему якості праці як сукупності її глибинних і стійких властивостей, що визначають її економічну і соціальну ефективність. Важливим напрямом державної політики сприяння зайнятості вважається забезпечення умов для реалізації головної конкурентної переваги країни – висококонкурентної освіченої і креативної робочої сили. Задля цього необхідно забезпечити гідний рівень оплати праці, її відповідність продуктивності праці, встановити таке податкове навантаження, яке не стримуватиме підприємницьку ініціативу та мотивацію праці і сприятиме зростанню продуктивності праці. Державна політика сприяння зайнятості повинна включати сукупність економічних форм, інструментів та організаційних структур з реалізації спроможності людини до праці. «Суть державного регулювання ринку праці, – зазначає М. Кім, – полягає в тому, що це система мір цілеспрямованого впливу держави на попит та пропозицію робочої сили, її ціну в цілях забезпечення суспільству соціальної стабільності та стійкого економічного зростання» [8, с. 225–226].

Важливим напрямом формування стійкого ринку праці в Україні є викоренення неформальної зайнятості, таких її форм, що характеризуються прекарізацією праці, розщепленням соціально-трудова відносин. Управління якістю соціально-трудова сфери має носити системний

характер і тісні зв'язки з іншими напрямками державної політики, зокрема: науково-технічною, освітньою, соціально-трудова сфери має носити комплексний характер і для забезпечення ефективності повинна включати такі заходи: розвиток творчого змісту праці; підвищення її суспільної корисності та суспільного характеру; подолання положення працівника у виробництві як другосортного елемента; розвиток інститутів самозайнятості та малого підприємництва, особливо їх інноваційних форм; вдосконалення механізмів соціального партнерства; інституційне оформлення розвитку гнучких форм зайнятості.

Важливим напрямом підтримки й розширення можливостей зайнятості населення є сприяння розвитку телероботи і дистанційних форм зайнятості, розробка принципів і форм організації зайнятості на гнучкій основі, але з дотриманням основних трудових і соціальних прав. Розширення горизонту прогнозування розвитку форм зайнятості, забезпечення тісних зв'язків між ринком праці та освітньою сферою також володіють значним потенціалом адаптації сфери зайнятості до нових мінливих умов сьогодення.

Висновки. Складні суперечливі процеси у сфері праці та соціально-трудова відносин, що відбуваються в умовах процесу цифровізації економіки, висувають особливі вимоги до соціально-економічної політики сприяння зайнятості населення. Цифрові технології створили абсолютно специфічний процес праці, внесли свої зміни в усі його елементи: предмет праці, засоби праці, технологію, організацію та результат праці. Технологічні зміни формують нові виклики, невизначеності й ризики в галузі соціально-трудова відносин, відносин з приводу формування і використання людських ресурсів, які потребують адекватного реагування з боку держави.

Додаткові ускладнення регулювання зайнятості населення спричинено соціально-економічними наслідками коронавірусної пандемії, що актуалізує антикризову складову соціально-трудова політики. Сучасна політика зайнятості населення має тісні компліментарні зв'язки з політикою людського розвитку. Її важливим напрямом є створення ефективної системи перекваліфікації, отримання нових професійних компетенцій, що передбачає тісну співпрацю з освітньою сферою. Значну актуальність для української економіки мають механізми детінізації прихованого безробіття, викоренення неформальної зайнятості, особливо її прекарізованих форм. Актуальним аспектом розширення можливостей зайнятості населення є сприяння розвитку дистанційних форм зайнятості з їх послідовним інституційним оформленням.

ЛІТЕРАТУРА

1. Азьмук Н. А. Безробіття і можливості цифрової зайнятості для його зниження. *Економіка розвитку*. 2016. № 3 (79). С. 12–19.
2. Бауман З. *Индивидуализированное общество*. М.: Логос, 2002. 390 с.

3. Бєрвєно О. В. Качество трудовой жизни и развитие социально-трудовых отношений. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2013. № 1 (56). С. 123–132.

4. Богиня Д. П., Семікіна М. В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики. Київ: Штурм, 2003. 382 с.

5. Грiшнова О. А., Савченко О. О. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 8–12.

6. Зарубина Н. Н. Социология хозяйственной жизни: проблемный анализ в глобальной перспективе: учеб. пособие. М.: Логос, 2010. 392 с.

7. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. / за ред. В. М. Гейця, А. А. Гриценка. Київ: ІЕП НАНУ, 2013. 248 с.

8. Ким М. Н. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб. пособие. Харьков: Точка, 2015. 308 с.

9. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: розширення можливостей та нові загрози // Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та доміанти розвитку: матеріали круглого столу (Київ, 15 трав. 2018 р.). Київ: КНЕУ, 2018. С. 7–14.

10. Колот А., Герасименко О., Ярмолюк-Крьюк К. (ред.) Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Червень 2020. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>

11. Лібанова Е. М. Праця задля людського розвитку: Україна 2015. URL: www.idss.org.ua/arhiv/2015_17_12Lib.pptx

12. Лісогор Л. С. Формування інноваційної зайнятості в умовах модернізації економіки та трансформації суспільних відносин. *Економіка і організація управління*. 2016. № 3 (23). С. 82–90.

13. Державна служба статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>

14. Тютюнникова С. В. Социально-трудовые отношения в условиях глобальной нестабильности // Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку: матеріали Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. (Київ, 14–16 листоп. 2017 р.). Київ: КНЕУ, 2017. С. 46–48.

15. Human Development Report 2015. Work for Human Development. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_0.pdf

16. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition Updated estimates and analysis // International Labour Organization. 23 September 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf

17. Tyutyunnikova S. V., Romanika T. K. Youth Employment and Unemployment in the Digital Economy Epoch // Proceedings of The 9th international conference on Management, Economics and Humanities. 26th July 2019, London, UK. London: Diamond Scientific Publication, 2019. P. 50–58.

REFERENCES

Azmuk, N. A. "Bezrobittia i mozhlyvosti tsyfrovoy zainiatosti dlia yoho znyzhennia" [Unemployment and Digital Employment Opportunities to Reduce It]. *Ekonomika rozvytku*, no. 3(79) (2016): 12-19.

Bauman, Z. *Individualizirovannoye obshchestvo* [Individualized Society]. Moscow: Logos, 2002.

Berveno, O. V. "Kachestvo trudovoy zhizni i razvitiye sotsialno-trudovykh otnosheniy" [The Quality of Working Life and the Development of Social and Labor Relations]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli*, no. 1(56) (2013): 123-132.

Bohynia, D. P., and Semikina, M. V. *Mentalnyi chynnyk u sferi pratsi: problemy teorii ta praktyky* [Mental Factor in the Field of Labor: Problems of Theory and Practice]. Kyiv: Shtorm, 2003.

Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. <http://ukrstat.gov.ua> "Human Development Report 2015. Work for Human Development". http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_0.pdf

Hrishnova, O. A., and Savchenko, O. O. "Frilans: novi mozhlyvosti i problemy realizatsii trudovoho potentsialu" [Freelance: New Opportunities and Problems of Realization of Labor Potential]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, no. 1 (2016): 8-12.

"ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition Updated estimates and analysis". International Labour Organization. September 23, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf

Instituty zainiatosti ta bezrobittia: suchasni tendentsii ta vyklyky dlia Ukrainy: nauk. dop. [Institutions of Employment and Unemployment: Current Trends and Challenges for Ukraine: A Scientific Report]. Kyiv: IEP NANU, 2013.

Kim, M. N. *Ekonomika truda i sotsialno-trudovyye otnosheniya* [Labor Economics and Social and Labor Relations]. Kharkiv: Tochka, 2015.

Kolot, A. M. "Sotsialno-trudova sfera v koordynatakh novoi ekonomiky: rozshyrennia mozhlyvostei ta novi zahrozy" [Social and Labor Sphere in the Coordinates of the New Economy: Empowerment and New Threats]. *Sotsialno-trudova sfera v umovakh stanovlennia novoi ekonomiky: hlobalni vyklyky ta dominanty rozvytku*. Kyiv: KNEU, 2018. 7-14.

Libanova, E. M. "Pratsia zadlia liudskoho rozvytku: Ukraina 2015" [Work for Human Development: Ukraine 2015]. www.idss.org.ua/arhiv/2015_17_12Lib.pptx

Lisohor, L. S. "Formuvannia innovatsiinoi zainiatosti v umovakh modernizatsii ekonomiky ta transformatsii suspilnykh vidnosyn" [Formation of Innovative Employment in the Conditions of Modernization of Economy and Transformation of Public Relations]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*, no. 3(23) (2016): 82-90.

"Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy" [ENGLISH_UA The Sphere of Work in the Conditions of the Global Socio-economic Reality 2020: Challenges for Ukraine]. Cherven 2020. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>.

Tyutyunnikova, S. V. "Sotsialno-trudovyye otnosheniya v usloviyakh globalnoy nestabilnosti" [Social and Labor Relations in the Context of Global Instability]. *Sotsialno-trudova sfera: suchasnyi stan, problemy ta stratehichni napriamy rozvytku*. Kyiv: KNEU, 2017. 46-48.

Tyutyunnikova, S. V., and Romanika, T. K. "Youth Employment and Unemployment in the Digital Economy Epoch". *Proceedings of The 9th international conference on Management, Economics and Humanities*. London, UK: Diamond Scientific Publication, 2019. 50-58.

Zarubina, N. N. *Sotsiologiya khozyaystvennoy zhizni: problemnyy analiz v globalnoy perspektive* [Sociology of Economic Life: Problem Analysis from a Global Perspective]. Moscow: Logos, 2010.

Стаття надійшла до редакції 12.10.2020 р.