

*Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.  
Ефективна економіка. 2022. № 12.*

**DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.12.20>**

**УДК 330.341.1**

*Н. М. Андріїв,*

*к. е. н, доцент, доцент кафедри економічної теорії,*

*Ужгородський національний університет, м. Ужгород, Україна*

*ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5014-4016>*

## **БЕЗПЕКОВІ АСПЕКТИ ПОШИРЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ**

*N. Andriyiv,*

*PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department  
of Economic Theory, Uzhhorod National University, Uzhhorod, Ukraine*

## **SECURITY ASPECTS OF THE SPREAD OF REMOTE EMPLOYMENT IN THE CONDITIONS OF THE DIGITALIZATION OF THE LABOR MARKET**

*Зростання активності у використанні цифрових технологій суттєво впливає на соціально-економічні процеси не лише в кожній країні, незалежно від рівня розвитку її національної економіки, а фактично стирає кордони. Зазначені процеси доволі чітко проявляються у цифровізації ринку праці. Існуюча раніше дистанційна зайнятість трансформувалася у прогресивну організацію праці, яка створює нові можливості для основних учасників ринку праці. Хоча сьогодні йдеться виключно про створення інформаційного*

продукту й надання інформаційних послуг, але межі застосування дистанційної зайнятості постійно розширюються. COVID-19 став подією, яка чітко встановила факт можливості продовження бізнесу лише у випадку здатності поєднувати онлайн й офлайн діяльність фактично в будь-якому секторі економіки. Зосереджено увагу, визначено й критично охарактеризовано не лише переваги дистанційної зайнятості, але й можливість виникнення нових викликів, ризиків й загроз, що потребує зміни у здійсненні безпекової діяльності, що безпосередньо стосується найманого працівника, роботодавця та держави.

*The growth of activity in the use of digital technologies has a significant impact on socio-economic processes not only in every country, regardless of the level of development of its national economy, but in fact blurs borders. These processes are quite clearly manifested in the digitalization of the labor market. The previously existing remote employment has been transformed into a progressive labor organization, which creates new opportunities for the main participants of the labor market. Although today it is only about the creation of an information product and the provision of information services, the boundaries of remote employment are constantly expanding. COVID-19 became an event that clearly established the fact that business can only be continued if you are able to combine online and offline activities in virtually any sector of the economy.*

*The purpose of the study was to consider remote employment as one of the parameters of digitalization of the labor market with the outline of security aspects to create a basis for further improvement of the methodological foundations of ensuring the economic security of enterprises in the conditions of transformation of the national economy.*

*In order to consider the safety aspects of the use of remote employment in the conditions of digitization of the labor market, the following methods were applied: induction and deduction, comparison and systematization — when studying the essential characteristics of the term "remote employment"; synthesis and analysis —*

*to determine trends in the spread of remote employment; morphological analysis — to specify new opportunities and challenges, risks and threats that are formed during the use of remote employment; abstract-logical — for theoretical generalizations and research conclusions.*

*Attention is focused, determined and critically characterized not only the benefits of remote employment, but also the possibility of new challenges, risks and threats that require changes in the implementation of security activities that directly affect the employee, the employer and the state. Attention is drawn to the fact that for an employee, remote employment is also associated with an unregulated working day and schedule of tasks, atypical control systems on the part of the employer, and manifestations of gender inequality, which in general negatively affects the psychological and physical state with a gradual decrease in the ability to conduct an active work life. activity. For the employer, there are additional costs for organizing and maintaining communications with employees who are outside the office and production premises, ensuring quality control and verification, synchronizing the performance of assigned tasks, etc. In the context of ensuring the economic security of the state, the problem of compliance with the norms of labor legislation and payment of taxes is actualized.*

**Ключові слова:** безпека, ринок праці, цифровізація, дистанційна зайнятість, цифрові технології, COVID-19

**Keywords:** security, labor market, digitalization, remote employment, digital technologies, COVID-19

**Постановка проблеми.** В межах дуже короткого проміжку часу активне використання цифрових технологій спровокувало суттєві зміни в економіці, при цьому не оминувши й ринок праці. Роботизація й автоматизація уже спричинила ліквідацію частини робочих місць, які були пов'язані із виконанням типових робіт із застосуванням фізичної праці. При цьому суттєво зросла потреба у виконанні завдань, які вимагають креативного підходу,

інноваційності у вирішенні раніше не існуючих проблем, генерування нових знань тощо. Цифрові компетентності стають обов'язковими не лише для працівників сфер діяльності, де має місце максимальне проникнення інформаційно-комунікаційних технологій, але й стосовно традиційних секторів, зокрема в будівництві й сільському господарстві. Спроможність оволодіти цифровими знаннями незалежно від віку й професійної орієнтації визначають рівень зайнятості для найманих працівників, а також спроможність роботодавців задовольнити попит у виконавцях, як носіїв людського капіталу, кваліфікаційний рівень яких повинен відповідати високим темпам роботизації й автоматизації виробничого процесу. Такий перебіг подій спровокував трансформацію ринку праці, яка має відмінну інтенсивність в країнах із різною часткою цифрової економіки. Сьогодні одночасно ще існує традиційний ринок праці, хоча із певними змінами у взаємодії роботодавця, найманого працівника й держави як регулятора, та його постійно зростаючий цифровий сегмент із новими формами зайнятості, цифровими платформами, цифровим робочим місцем й віртуальним робочим середовищем та новими дестабілізуючими факторами для безпекової вертикалі, тобто держави, підприємства й особи. Зазначене обумовлює актуальність розгляду як нових можливостей, так й викликів, ризиків й загроз, поява яких спричинена цифровізацією ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Розгляд теоретичних засад цифровізації ринку праці знайшов відображення у публікаціях таких науковців як Р. Баглей [1], Т. Бучинська [1], І. Моторна [2], С. Туль [3–4], Н. Bredart [7], S. Stieglitz [8] та ін. Безпекові аспекти цифровізації ринку праці є ще мало дослідженими.

**Метою статті** є розгляд дистанційної зайнятості як одного із параметрів цифровізації ринку праці із окресленням безпекових аспектів для створення підґрунтя подальшого удосконалення методологічних засад забезпечення економічної безпеки підприємств в умовах трансформації національної економіки.

**Виклад основного матеріалу досліджень.** Можна стверджувати, що COVID-19 став тією подією, яка змінила традиційне сприйняття організації праці. Після вимушеного тривалого перебування й виконання роботи поза межами офісу у роботодавців й працівників відбулася переоцінка значення цифровізації. Підприємства, які на момент початку пандемії недостатню увагу приділяли питанням широкого застосування інформаційно-комунікаційних технологій, втратили конкурентні позиції через традиційну орієнтацію на підтримання фізичного контакту із споживачами, яка стала неможливою через карантинні обмеження. Для працівників віддалена робота із застосуванням цифрових технологій відкрила ряд раніше невідомих переваг. Перш ніж детально розглянути зміни, які вплинули на найманих працівників й роботодавців, доцільно звернутися до історичних коренів дистанційної зайнятості для з'ясування саме ролі цифрових технологій у трансформації цієї форми організації праці.

Потрібно визнати, що теоретичне підґрунтя й можливість практичної реалізації дистанційної зайнятості були обґрунтовані суттєво раніше, хоча технічно стало можливим в широких масштабах лише за результатами Четвертої промислової революції. Вперше саму ідею дистанційної зайнятості було сформовано ще у 1973 р. Д. Нілсомом, який визначив базові засади взаємодії роботодавця й «дистанційного працівника». Правову основу широкого застосування дистанційної роботи було закладено МОП в Конвенції №177 «Про надомну працю» [5]. На початкових етапах така організація праці була не лише менш поширеною у порівнянні із поточною ситуацією, яка спричинена певними законодавчо регульованими обмеженнями на фізичний контакт із контрагентами, але й орієнтована виключно на часткове розвантаження офісних й виробничих приміщень за рахунок перенесення окремих операцій, які не потребували складного технологічного обладнання. Йшлося про низькокваліфіковану роботу вдома (паяння, складання, приклеювання, формування окремих елементів певного виробу), висококваліфіковану роботу вдома (створення, редагування та оформлення

текстового матеріалу) й мобільну дистанційну роботу (збирання первинного статичного матеріалу). Четверта промислова революція забезпечила необхідний рівень розвитку інформаційних технологій, що уможливило трансформацію дистанційної організації. Доволі чітко такий аспект прослідковується у визначенні авторства І. Моторної, яка трактує дистанційну зайнятість як «...взаємодію працівника й роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій» [2, с. 6]. Переваги, які створює дистанційна зайнятість для роботодавців (зменшення витрат на організацію робочого місця, можливість залучення виконавців до виконання певних завдань без часових й географічних обмежень, продовження активного функціонування попри певні законодавчо встановлені обмеження) й найманих працівників (менші транспортні витрати й втрати часу, гнучкий графік, можливість одночасної співпраці із кількома роботодавцями, конкуренція за роботу поза місцем проживання й здатність отримувати вищі доходи, перебуваючи у місцях із меншими поточними витратами на створення комфортних умов для життя) також поєднується із створенням сприятливих умов для забезпечення соціальної безпеки через залучення до трудової діяльності людей із фізичними вадами та тих осіб, що повинні доглядати за малолітніми дітьми. Ще до COVID-19 щорічне зростання дистанційної зайнятості складало 20-30% і було найбільш поширеним у економічно високо розвинутих країнах, зокрема таких як США, Японія, Канада, Швеція, Фінляндія тощо. Трансформація дистанційної зайнятості характеризується зміною структури професій, де все більшу частку посідають висококваліфіковані фахівці, що повинні застосовувати креативні підходи до вирішення поставлених завдань. За даними компанії GfK, які узагальнені в публікації Р. Баглея й Т. Бучинської [1, с. 7], найбільшу частку посідають фінансисти (33%), програмісти (19%) та керівники (15%).

Сьогодні в наукових публікаціях [3, с. 102] найбільш поширеною є класифікація дистанційної зайнятості із визначенням таких її форм як:

- «домашня», яку ще інколи позначають як «надомна», що дозволяє працівникові виконувати, на основі застосування цифрових технологій, поставлені завдання (створення інформаційного продукту та надання інформаційних послуг) перебуваючи в місці постійного проживання, тобто фактично працювати не покидаючи власну квартиру чи будинок;

- «мобільна», що полягає у виконанні найманим працівником професійних обов'язків поза межами основного місця роботи. В межах цієї форми виділяють два види, тобто «мобільну офісну», яка пов'язана із діяльністю працівникам поза робочим місце, що в часовому вимірі становить більше 20% робочого часу, та «мобільну неофісну», що застосовується у випадку необхідності вирішення конкретних завдань на місці виникнення подій, тобто поза межами офісу, фактично на постійній основі.

У відповідності до результатів аналітичних досліджень С. Туль [4, с. 183], в Україні серед розглянутих вище форм дистанційної зайнятості найбільшу кількість прихильників має «домашня» («надомна») – 55%, коли «мобільна офісна» – 28% та «мобільна неофісна» - 17%, що нами пояснюється зацікавленістю частини економічно активного населення більш раціонально використовувати наявний людський капітал, що можливо завдяки особистій ініціативі у пошуку та виконанні робіт для отримання основного або додаткового доходу для підтримання належного власного рівня добробуту та сім'ї. Ці ж дані є свідченням того, що бізнес перебуває на етапі усвідомлення переваг дистанційної форми організації праці, але зіштовхується із технічними й безпековими проблемами цифрової трансформації.

Ключова відмінність дистанційної зайнятості полягає у відсутності прив'язки до робочого місця. Традиційно роботодавець для забезпечення виробничого процесу формує певну кількість робочих місць, які повинні уможливити виконання усіх технологічних операцій для виготовлення продукту. Найнятий працівник, у відповідності до укладеної угоди, має перебувати на робочому місці і виконувати поставлені завдання. Інформаційні технології руйнують, хоча лише стосовно окремих професій, такі базові засади

організації праці, адже підключення до Інтернету через засоби зв'язку й персональний комп'ютер дозволяють працівникові перебувати у контакті із роботодавцем та іншими членами трудового колективу у будь-який момент і поза робочим місцем в межах офісу чи виробничого приміщення. Сьогодні все актуальнішим стає розгляд засад створення «цифрового» робочого місця, яке за основу бере традиційне сприйняття, але створюється у віртуальному середовищі. Зазначене прослідковується у положеннях Концепції розвитку цифрової економіки, де цифрове робоче місце подано як «...віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, котрий вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищення ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці» [6]. З точки зору забезпечення економічної безпеки підприємства дистанційна зайнятість формує нові завдання для суб'єктів безпеки, адже об'єкти безпеки, тобто персонал й засоби, які вони використовують для виконання професійних обов'язків, перебувають поза фізичними межами підприємства. Хибним є уявлення про суттєвість зменшення витрати на організацію робочого місця. Так, знижуються витрати на оренду приміщення та організацію сприятливих умов перебування працівників в межах робочого часу, але питання взаємоузгодженої співпраці окремих виконавців в межах робочих груп без фізичного контакту, як і питання управління й контролю, залишаються актуальними. Окремо потрібно виділити проблему забезпечення безпеки, зокрема щодо втрати конфіденційної інформації через хакерську атаку.

Переваги дистанційної зайнятості стосовно окремого працівника поєднуються й з рядом викликів, ризиків й загроз. Так, за даними аналітичних досліджень [7] 20% працівників, що отримують замовлення через цифрові платформи працюють не менше ніж 48 годин в тиждень, при цьому у 30% йдеться про роботу у нічний час та у вихідні й святкові дні, що загалом негативно впливає на психологічний й фізичний стан із поступовим зниженням здатності ведення активної трудової діяльності. В окремих випадках ситуація погіршується й нетиповими системами контролю зі сторони роботодавця щодо

якості й темпів виконання завдань, що позбавляє працівника права на особисте життя. Факти гендерної нерівності, що яскраво проявляється у розмірі заробітної плати (за результатами аналітичних досліджень, що були проведені компанією Website Planet (WSP), різниця між рівнем оплати праці чоловіків й жінок складає більше 50% [8]), та політики роботодавців щодо контролю за працівником, який перебуває на межі правового поля, створюють загрози для соціальної безпеки, які повинні відстежуватися й ліквідуватися завдяки удосконаленню державного регулювання цифрового сегменту ринку праці.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Узагальнюючи можна стверджувати, що сьогодні має місце трансформація ринку праці, яка прогнозовано буде поглиблюватися через цифровізацію, при цьому видозмінюючи характер дій, завдання та пріоритети для його суб'єктів. Україна не стоїть осторонь цих процесів, але вони мають дещо нижчу інтенсивність реалізації, що дозволяє через аналізування практики більш економічно розвинутих країн зважено підходити до вирішення ключових проблем. З іншої сторони, наша країна виступає в ролі донора при експорті робочої сили і без активного вивчення цієї проблематики існуючі сьогодні виклики можуть бути реалізовані у вигляді реальних загроз стосовно усієї безпекової вертикалі.

Цифрові технології сприяли поширенню дистанційної зайнятості, яка забезпечила поглиблення глобалізації ринку праці через географічну й часову необмеженість працівників у їх доступі до роботи у відповідності до конкурентних якостей, а роботодавців у можливості залучення трудових ресурсів згідно існуючої потреби та на більш вигідних умовах взаємодії. Поруч із перевагами дистанційної зайнятості відбулося виникнення нових викликів, ризиків й загроз, що актуалізувалося необхідність перегляду базових засад здійснення безпекової діяльності перш за все на рівні кожного підприємства. Виходячи з цього в подальшому доцільно зосередитися на ретельному вивченні інших параметрів, що визначають траєкторію цифровізації ринку праці із деталізацією ключових моментів в інших країнах та проведенням паралелей стосовно України для наступного створення необхідного підґрунтя розроблення

методологічних засад забезпечення економічної безпеки вітчизняних підприємств.

## Література

1. Баглей Р. Р., Бучинська Т. В. Аналіз трансформації світового ринку праці під впливом революції 4.0. *Інноваційна економіка*. 2019. №1–2. С. 5–12.
2. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.
3. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 23. С. 100–106.
4. Туль С. І. Стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці в Україні. *БізнесІнформ*. 2019. №7. С. 182–189.
5. Про надомну працю : Конвенція Міжнародної організації праці від 20.06.1996 р. №993\_327. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text) (дата звернення 20.11.2022)
6. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. №67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.11.2022).
7. Bredart H. Freelancers: instruments and victims of deregulated working conditions. URL : <https://www.etui.org/topics/health-safety-working-conditions/hesamag/journalism-an-increasingly-precarious-profession/freelancers-instruments-and-victims-of-deregulated-working-conditions> (дата звернення 20.11.2022)
8. Stieglitz S. Report: Women Freelancers on Upwork & Fiverr Make 50% Less Than Men. URL : <https://www.websiteplanet.com/blog/report-women-freelancers-upwork-fiverr-make-less-men/> (дата звернення 20.11.2022)

## References

1. Bahlej, R. R. and Buchyns'ka, T. V. (2019), “Analysis of the transformation of the global labor market under the influence of revolution 4.0”, *Innovatsijna ekonomika*, vol. 1–2, pp. 5–12.
2. Motorna, I. (2008), “Remote employment in the conditions of economic globalization and socio-economic benefits from its use”, *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 3, pp. 6–12.
3. Tul', S. I. (2019), “New forms of work in the conditions of digitization of the economy and the global labor market”, *Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu*, vol. 23, pp. 100–106.
4. Tul', S. I. (2019), “The state and prospects for the development of the digitized labor market in Ukraine”, *BiznesInform*, vol. 7, pp. 182–189.
5. ILO (1996), Convention “About homework”, available at: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327#Text) (Accessed 20 November 2022).
6. Kabinet Ministriv Ukrainy (2018), Order “On the approval of the Concept of Development of the Digital Economy and Society of Ukraine for 2018-2020”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text> (Accessed 20 November 2022).
7. Bredart, H. (2017), “Freelancers: instruments and victims of deregulated working conditions”, available at: <https://www.etui.org/topics/health-safety-working-conditions/hesamag/journalism-an-increasingly-precarious-profession/freelancers-instruments-and-victims-of-deregulated-working-conditions> (Accessed 20 November 2022).
8. Stieglitz, S. (2022), “Report: Women Freelancers on Upwork & Fiverr Make 50% Less Than Men”, available at: <https://www.websiteplanet.com/blog/report-women-freelancers-upwork-fiverr-make-less-men/> (Accessed 20 November 2022).

*Стаття надійшла до редакції 29.11.2022 р.*