

Світлана ПРОХОРОВСЬКА

канд. екон. наук., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У сучасній цифровій економіці забезпечення гідної праці стає дедалі складнішим завданням. Цифровізація економіки змінює характер праці, форми зайнятості, вимоги до компетенцій працівників, а також механізми взаємодії між роботодавцем і працівником. Поширення дистанційної роботи, фрілансу, платформної зайнятості та автоматизації виробничих процесів створює нові можливості для підвищення ефективності праці, але водночас породжує низку викликів, пов'язаних із забезпеченням гідних умов праці. Окрім того, цифровізація соціально-трудова відносин означає впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у всі сфери трудової діяльності, включаючи процеси найму, організації праці, управління персоналом і соціального захисту працівників.

Поняття «гідна праця» набуває особливого значення в умовах цифровізації, оскільки виникають ризики нестабільної зайнятості, зниження соціального захисту працівників, посилення нерівності доходів і цифрового розриву. Гідна праця є комплексною соціально-економічною категорією, що відображає якість трудового життя та рівень захищеності працівника. Її забезпечення в умовах цифровізації соціально-трудова відносин потребує оновлення підходів до регулювання зайнятості, розвитку соціального захисту та формування нових механізмів реалізації трудових прав. Особливої уваги потребують питання забезпечення справедливої оплати праці, безпечних умов праці, доступу до соціальних гарантій та можливостей професійного розвитку в цифровому середовищі.

Гідна праця – це не лише наявність робочого місця, а комплексна характеристика якості трудового життя. Вона передбачає: можливість вільно обирати вид діяльності; доступ до продуктивної та легальної зайнятості; отримання доходу,

достатнього для гідного рівня життя; дотримання прав працівників; безпеку та комфорт умов праці; баланс між професійним і особистим життям.

В умовах економічної нестабільності та кризових явищ, зокрема воєнного стану, цифровізація стає не лише фактором розвитку, а й інструментом адаптації ринку праці. Вона сприяє розширенню можливостей самозайнятості, підвищенню мобільності працівників та інтеграції у глобальний ринок праці. Однак це вимагає формування нових підходів до регулювання соціально-трудова відносин, орієнтованих на забезпечення гідної праці.

Незважаючи на значні можливості, які відкриває цифровізація соціально-трудова відносин, вона одночасно породжує низку системних проблем, що по-різному впливають на якість трудового життя. Найбільш актуальними серед них є нестабільність зайнятості, недостатній рівень соціального захисту та посилення соціально-економічної нерівності.

Однією з ключових проблем є нестабільність зайнятості. Поширення гіг-економіки, фрілансу та платформної праці призводить до того, що значна частина працівників не має довгострокових трудових контрактів і гарантій зайнятості. Робота часто носить тимчасовий або проектний характер, що ускладнює планування доходів і професійного розвитку. Працівники змушені постійно шукати нові замовлення, що підвищує рівень стресу та професійної невизначеності. Така ситуація суперечить принципам гідної праці, які передбачають стабільність і передбачуваність трудових відносин. З другої сторони, поширення нових форм зайнятості надає працівникам більшу гнучкість, можливість самостійно планувати робочий час і поєднувати декілька видів діяльності. Водночас вони часто супроводжуються нестабільністю доходів і відсутністю повноцінного соціального захисту.

Важливою проблемою є обмежений соціальний захист працівників нових форм зайнятості. Традиційні механізми соціального забезпечення не завжди охоплюють працівників нових форм зайнятості, що потребує модернізації трудового

законодавства та впровадження нових підходів до регулювання ринку праці. Адже традиційні системи соціального забезпечення, як правило, орієнтовані на працівників із класичними трудовими відносинами, тоді як фрілансери, самозайняті особи та працівники цифрових платформ часто залишаються поза їх межами. Вони не мають гарантованого доступу до оплачуваних відпусток, лікарняних, пенсійного забезпечення або страхування від безробіття. У разі втрати доходу чи працездатності такі працівники опиняються у вразливому становищі, що свідчить про необхідність адаптації соціальної політики до нових реалій ринку праці.

Ще однією суттєвою проблемою є зростання соціально-економічної нерівності. Цифровізація створює різні можливості для різних груп населення. Особи з високим рівнем освіти та цифрових компетенцій отримують доступ до більш оплачуваної та стабільної роботи, тоді як працівники з низькою кваліфікацією часто витісняються з ринку праці або змушені виконувати низькооплачувану роботу. Крім того, існує проблема цифрового розриву – нерівного доступу до технологій, інтернету та освіти, що обмежує можливості окремих категорій населення, що призводить до поглиблення нерівності як на національному, так і на глобальному рівнях.

Використання сучасних технологій (автоматизація та роботизація праці) дозволяє підвищити продуктивність і ефективність виробництва, проте водночас призводить до скорочення потреби в низькокваліфікованій праці. У результаті зростає попит на працівників із високим рівнем цифрових компетенцій, здатних працювати з інформаційними системами та адаптуватися до швидких змін. Цифровізація соціально-трудова відносин також впливає на систему управління персоналом. Сучасні підприємства активно використовують електронні платформи, HR-аналітику, автоматизовані системи підбору кадрів і оцінки ефективності працівників. Це сприяє підвищенню якості управлінських рішень, однак може створювати ризики надмірного контролю та втручання в приватне життя працівників.

Отже, цифровізація соціально-трудових відносин є складним і багатогранним процесом, що відкриває нові можливості для розвитку економіки та самореалізації працівників. Водночас вона породжує нові виклики, які потребують комплексного вирішення з боку держави, роботодавців і суспільства загалом. Забезпечення балансу між технологічним розвитком і соціальною справедливістю є ключовою умовою формування ефективною та стійкою системи соціально-трудових відносин та забезпечення гідної праці.