

Таможанський О. В.,
здобувач кафедри правознавства
Юридичного факультету
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ПРАВОВІ ПИТАННЯ ВПЛИВУ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Стаття присвячена аналізу впливу процесів цифровізації на організацію праці. Сьогодні як для науки, так і для практики гостро стоїть питання щодо вивчення тенденцій до запровадження інноваційних форм організації праці під впливом процесів цифровізації. Автор наголошує на тому, що вчені-трудовики не приділяють цьому питанню належної уваги, хоча наразі на практиці виникає чимало питань пов'язаних із запровадженням цифрових технологій у виробничі процеси. Зазначається, що з одного боку, цифровізація у сфері праці підвищує продуктивність, знижує одиничні витрати та дозволяє підприємствам, установам та організаціям виробляти певну кількість товарів і послуг із меншою зайнятістю, що призводить до технологічного безробіття. Проте з іншого боку – цифровізація у сфері праці призводить до зниження одиничних витрат виробництва, а на конкурентному ринку це зниження стимулює вищий попит на продукцію. У свою чергу, більший попит породжує додаткове виробництво, а значить стимулює стрімке зростання зайнятості. Автор зазначає, що стрімке поширення інноваційних форм організації праці викликано трьома основними передумовами: технологічна, соціально-економічна та інституціональна.

Зроблено висновок, що при використанні дистанційної зайнятості, якщо робоче місце розташоване вдома, то працівникові не потрібно витратити час на щоденний проїзд в офіс і назад, тобто постійні витрати часу знижуються. Відповідно працівник може використовувати цей час для збільшення годин роботи, перерозподіливши час роботи і дозвілля протягом усього робочого дня на свій розсуд. Тому фактично у дистанційно зайнятих працівників робочий час усе ж збільшується.

Ключові слова: цифрові технології, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, гнучкість, робочий час, дистанційна зайнятість, інновація, організація праці.

The article is devoted to the analysis of the impact of digitalization processes on the organization of labor. Today, for both science and practice, the question of studying trends in the introduction of innovative forms of labor organization under the influence of digitalization is acute. The author emphasizes that working scientists do not pay due attention to this issue, although in practice there are many issues related to the introduction of digital technologies in production processes. It is noted that on the one hand, digitalization in the field of labor increases productivity, reduces unit costs and allows enterprises, institutions and organizations to produce a certain number of goods and services with less employment, which leads to technological unemployment. However, on the other hand, digitalization in the field of labor leads to a reduction in unit production costs, and in a competitive market, this reduction stimulates higher demand for products. In turn, greater demand generates additional production, and thus stimulates rapid employment growth. The author notes that the rapid spread of innovative forms of labor organization is caused by three main prerequisites: technological, socio-economic and institutional.

It is concluded that when using remote employment, if the workplace is located at home, the employee does not need to spend time on daily travel to the office and back, ie the constant cost of

time is reduced. Accordingly, the employee can use this time to increase working hours, redistributing working hours and leisure throughout the working day at its discretion. Therefore, in fact, remotely employed workers still increase working hours.

Key words: *digital technologies, labor relations, employee, employer, flexibility, working hours, remote employment, innovation, labor organization.*

Постановка проблеми. Наразі спостерігається стрімкий прогрес інформаційних та комунікаційних технологій (далі – ІКТ), можливості яких були визнані у світі. У той же час, використання цих технологій у суспільному житті породило нові виклики, зокрема, ІКТ одночасно стали як «двигуном» зростання та трансформації економіки, так і вплинули на появу нових та зникнення «застарілих» професій та робочих місць, сприяли поглибленню нерівності заробітної плати тощо. Відтак, як для науки, так і для практики гостро стоїть питання щодо вивчення тенденцій до запровадження інноваційних форм організації праці під впливом процесів цифровізації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з теми. Вітчизняні вчені-трудовики фактично не досліджували вплив цифрових технологій на організацію праці. Однак ці питання цікавили деяких зарубіжних науковців, як-от: Е. М. Бородіну [1], Н. Р. Нікітіну [2], К. Л. Томашевського [3], О. Є. Коркіна [4], О. С. Чанишева [5] та ін.

Метою статті є з'ясування напрямків впливу цифровізації на впровадження інноваційних форм організації праці.

Виклад основного матеріалу. Цифровізація у сфері праці підвищує продуктивність та знижує одиничні витрати. Збільшуючи загальну продуктивність, цифровізація дозволяє підприємствам, установам та організаціям виробляти певну кількість товарів і послуг із меншою зайнятістю, що призводить до можливості технологічного безробіття. Стаючи потужнішим, цей ефект викликає упереджений спосіб економії праці, тобто чим розвинутішим є ІКТ, тим зменшується попит на робочу силу. Упередження щодо економії праці можуть бути різними залежно від виду праці, наприклад, ІКТ, як правило, упереджені щодо працівників із низьким рівнем кваліфікації та до праці працюючих з високим рівнем кваліфікації. Водночас, цифровізація у сфері праці призводить до зниження одиничних витрат виробництва. На конкурентному ринку це зниження стимулює вищий попит на продукцію. У свою чергу, більший попит породжує додаткове виробництво та зайнятість.

Стрімке поширення інноваційних форм організації праці викликано трьома основними передумовами:

- технологічна;
- соціально-економічна;
- інституціональна.

Створення нової транснаціональної інфраструктури – Інтернету, призвело до принципово важливих змін, які торкнулися не тільки техніки й економіки, але і соціальної структури суспільства, його системи цінностей, сфери зайнятості та ринку праці. Наприклад, впровадження Всесвітньої павутини дозволило значно розширити для суб'єктів трудових відносин доступ до інформації про можливості на ринку праці, пов'язаних з формуванням банку даних про вакансії, створити транснаціональні компанії, які використовують працю в будь-якому куточку світу. Перетворення технологічного світу в свою чергу формує соціально-економічні передумови для створення нових форм зайнятості. Ці передумови виражаються в інтелектуалізації праці, в ефективних формах виготовлення продукції, в нових формах взаємовідносин у процесі праці суб'єктів трудових відносин. Аналіз цих змін, виявлення їх позитивних і негативних сторін для суб'єктів ринку праці, призводить до необхідності створення механізмів правового регулювання не тільки на локальному рівні, а й на державному. А це в свою чергу, призводить до інституалізації трудових відносин, визнання і

закріплення основ їх існування, що спонукає розвиток інституційних передумов для формування гнучких форм організації праці [6, с. 34-35].

Із технічного боку дистанційні трудові відносини стають можливими при достатній розвиненості технічних засобів і сервісу відкритих електронних мереж, включаючи Інтернет. А це можливо завдяки зменшенню вартості й збільшенню продуктивності комп'ютерів і телекомунікацій, а також завдяки зростаючій готовності роботодавців вивчити ці нові можливості для досягнення успіху в їх бізнесі. Глобальна світова павутина сприяє розвитку інформаційного віртуального простору, Інтернет-економіки, нових видів підприємств і цілих корпорацій для здійснення інтерактивних дій суб'єктів електронного ринку праці, які передбачають дистанційні трудові відносини. В умовах поступальної технологічної конвергенції відбувається появи соціально-економічних передумов для формування і розвитку дистанційної зайнятості [6, с. 50-51].

Відкритість економіки виступає каталізатором світової експансії сучасних ІКТ. Експансія транснаціональних корпорацій і міжнародних національних підприємств пов'язана з дією тих чинників, які і визначають глобалізацію економіки і сприяють розширенню відкритості ринків праці, а саме: міжнародний поділ праці, міждержавні відмінності в рівнях вартості робочої сили, більш широкі можливості швидкого «придбання» висококваліфікованої робочої сили через зниження витрат на передачу / отримання інформації.

При використанні дистанційної зайнятості, якщо робоче місце розташоване вдома, то працівникові не потрібно витрачати час на щоденний проїзд в офіс і назад, тобто постійні витрати часу знижуються. Відповідно працівник може використовувати цей час для збільшення годин роботи, або перерозподіливши час роботи і дозвілля протягом усього робочого дня на свій розсуд. За оцінкою фахівців саме у дистанційно зайнятих працівників робочий час все ж збільшується.

Створення гнучких форм зайнятості та віртуальних робочих колективів з виконавців, які не прив'язані до певного офісу дозволяє за допомогою засобів мобільного зв'язку підтримувати необхідний контакт один з одним та і з замовниками. Це в свою чергу, з одного боку – призводить до становлення нових трудових відносин у віртуальному просторі, на основі формування певних соціально-трудова дистанційних взаємин між суб'єктами ринку праці, наділеними високим ступенем гнучкості, а з іншого – виступає високим ступенем ризику цих взаємин, які потребують певного рівня самоорганізації від дистанційно зайнятих працівників [6, с. 52-62].

В Україні процеси діджиталізації суттєво впливають на перебіг трудових правовідносин та організацію праці на підприємствах, установах та організаціях. Останніми роками у роботодавців та у працівників з'являється можливість користуватися електронними трудовими книжками, ознайомлюватися із наказами, повідомленнями, іншими кадровими документами через засоби електронного зв'язку та вести електронний документообіг.

Так, на порталі «Дія» розроблена «вкладка» «Трудові відносини» [7], яка включає такі рубрики:

(1) Соціальні допомоги та послуги – тимчасова державна допомога непрацюючій особі пенсійного віку (призначення тимчасової державної соціальної допомоги непрацюючій особі, яка досягла загального пенсійного віку, але не набула права на пенсійну виплату);

(2) Відомості про трудову діяльність: довідка про доходи (Видача довідки про доходи); дані про дохід (видача даних про нараховану заробітну плату (дохід)); дані про нараховану заробітну плату в межах максимальної величини (видача даних про нараховану заробітну плату (дохід) в межах максимальної величини); дані про особливі умови праці (Видача даних про особливі умови праці); довідка про трудовий та страховий стаж (Видача Довідки про трудовий та страховий стаж);

(3) Працевлаштування: статус безробітного (надання статусу безробітного); допомога по безробіттю (призначення допомоги по безробіттю);

(4) Житловий фонд – ордер на службове жиле приміщення (видача ордера на службове жиле приміщення).

Відтак, уже зараз суб'єкти трудових правовідносин можуть скористатися можливістю отримати таку інформацію фактично «в один клік». Звісно, що такий підхід може створити умови для пришвидшення перебігу усіх процедурних моментів, які пов'язані із прийняттям на роботу, взяття на облік особи як безробітної тощо. Цифровізація створює підґрунтя для гнучкості у регулюванні трудових та пов'язаних з ними відносинах.

На нашу думку, якщо роботодавець прийняв рішення скористатися процесами цифровізації та запровадити інноваційні форм організації праці, то варто перш за все:

- проаналізувати потреби співробітників, які працюють дистанційно, в ЕОМ, а також їх навички роботи з ІКТ і їх застосування в роботі;

- переглянути підхід підприємства щодо того, чи будуть працівники мати право використовувати особисті пристрої для підключення до робочих серверів і доступу до даних чи все ж відповідне обладнання буде надано роботодавцем;

- установити умови відшкодування витрат або фінансової підтримки працівників, які працюють в режимі дистанційної роботи, щодо забезпечення їх обладнанням, доступом до Інтернету і засобів зв'язку, необхідними для виконання трудової функції;

- передбачити відшкодування фактичних витрат на інструменти та обладнання, що використовуються для дистанційної роботи, можливість використовувати офісне обладнання вдома, або ж надати одноразову виплату працівникам для придбання обладнання, необхідного для дистанційної роботи;

- створити працівникам умови для навчання із використання ІКТ, а також методам самооцінки і зовнішнього тестування здібностей і навичок;

- надати можливість отримання технічної підтримки у випадках утрудненого доступу чи перебоїв у роботі ІКТ та надати працівникам інформацію про те, як зв'язуватися зі службою технічної підтримки, якщо їм потрібна допомога.

Висновки. Цифровізація у сфері праці підвищує продуктивність, знижує одиничні витрати та дозволяє підприємствам, установам та організаціям виробляти певну кількість товарів і послуг із меншою зайнятістю, що призводить до технологічного безробіття. Проте, з іншого боку – цифровізація у сфері праці призводить до зниження одиничних витрат виробництва, а на конкурентному ринку це зниження стимулює вищий попит на продукцію. У свою чергу, більший попит породжує додаткове виробництво, а значить стимулює стрімке зростання зайнятості. Стрімке поширення інноваційних форм організації праці викликано трьома основними передумовами: технологічна; соціально-економічна; інституціональна.

При використанні дистанційної зайнятості, якщо робоче місце розташоване вдома, то працівникові не потрібно витрачати час на щоденний проїзд в офіс і назад, тобто постійні витрати часу знижуються. Відповідно працівник може використовувати цей час для збільшення годин роботи, перерозподіливши час роботи і дозвілля протягом усього робочого дня на свій розсуд. Тому фактично в дистанційно зайнятих працівників робочий час усе ж збільшується.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бородина Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2019. 212 с.
2. Никитина Н. Р. Режим рабочего времени и его виды: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2011. 170 с.

3. Томашевский К. Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2011. № 3. С. 32–35.
4. Коркин А. Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: моногр. Москва: Инфотропик Медиа, 2013. 208 с.
5. Чанышев А. С. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии: моногр. Москва: Проспект, 2016. 128 с.
6. Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Москва, 2006. 220 с.
7. Трудові відносини. URL: <https://guide.diia.gov.ua/register/event/43595a5c-8115-478b-adfa-4c78a4d51eba>