

О. Ф. Новікова,*доктор економічних наук, професор,*
ORCID 0000-0002-8263-1054,
e-mail: novikovaof9@gmail.com,**Л. Л. Шамілева,***кандидат економічних наук, доцент,*
ORCID 0000-0003-4738-0728,
e-mail: larisashamileva2017@gmail.com,**О. О. Хандій,***доктор економічних наук, професор,*
ORCID 0000-0002-7926-9007,
e-mail: alkhandiy@ukr.net,*Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ*

ОЦІНКА СТАНУ І ЗМІН У ТРУДОВІЙ СФЕРІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЗА УМОВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ¹

Вступ. Трансформації, які відбуваються в системі державного управління та в економіці України, потребують оцінки їх відповідності прогресивному розвитку країни та зростанню якості та рівня життя населення. Передача трудової сфери з підпорядкування Міністерства соціальної політики України до Міністерства економічного розвитку, торгівлі та сільського господарства у 2019 р. поставила багато нових завдань, пов'язаних з вбудованістю сфери праці в економічний розвиток та створила в цих процесах значний організаційно-управлінський бар'єр та інформаційний вакуум щодо збереження та розвитку трудового потенціалу та становлення нової гідної якості трудового життя, пов'язаного з прискореною цифровізацією економіки. Одночасно до проблем та перешкод трудового розвитку додалась пандемія COVID-19 та її наслідки, які вкрай негативно вплинули на ринок праці, трудову міграцію, обумовили зростання безробіття, тіньової зайнятості, бідності тощо.

На сьогодні процеси цифрового розвитку вбудовуються в національну економіку ефективно та прискорено. Але ні в концепціях, ні в стратегіях, ні в основних напрямках цифровізації економіки та суспільства навіть не згадується трудова сфера. Міністерство цифрової трансформації України зорієнтовано на подолання цифрової безграмотності, трансформація трудової сфери під впливом цифровізації не є об'єктом уваги цього державного органу. Не відстежуються Міністерством цифрових трансформацій навіть процеси в ІТ-сфері, які пов'язані з використанням ІТ-фахівців в країні та за її межами,

не визначаються та не регулюються державою ні умови їх роботи, ні оплата, ні податки тощо.

Прагнення України до євроінтеграції та вбудованості як рівноправних партнерів на глобальному ринку праці, а також врахування національних потреб розвитку трудової сфери обумовлюють всебічну оцінку процесів щодо формування та становлення нової якості трудового життя (ЯТЖ). У політиці Міжнародної організації праці, яка сприймається та реалізується Україною, пріоритетним стратегічним напрямом її діяльності тривалий термін залишається гідна праця, реалізація якої сприяє розвитку трудової сфери та формує гідну якість трудового життя.

Аналіз публікацій за визначеною темою.

Проблеми цифровізації економіки і суспільства та розвитку соціально-трудова сфери, національні особливості діджиталізації, зростання гнучких форм зайнятості досліджуються в роботах таких вітчизняних вчених, як: О. Герасименко, О. Грішнова, А. Колот, В. Антонюк, О. Новікова, Н. Азьмук, О. Брінцева, А. Черкасов, Г. Лопушняк, В. Данюк, Д. Чижов та ін. [1-4]. Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку в контексті підвищення якості життя розкривається у працях Е. Лібанової, Л. Лісогор, Л. Шаульської, В. Звонар, І. Петрової, О. Цимбал, Т. Заяць, Л. Черенько, О. Хандій, І. Новак та інших [5-8]. Проте цілісних досліджень, присвячених саме впливу цифровізації економіки на якість трудового життя на сьогодні не вистачає. Оцінити зміни якості трудового життя під впливом цифровізації є вкрай важливим та актуальним завданням для об-

¹ Дослідження виконано за проектом ІЕП НАН України «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій» (номер держреєстрації 0121U111954, 01.06 – 31.12.2021) за цільовою Програмою наукових досліджень НАН України «Становлення нової якості життя» (Договір № 02/2021 від 15 червня 2021 р.).

грунтування ефективних управлінських рішень щодо розвитку трудової сфери та підвищення ЯТЖ.

Метою статті є оцінка стану трудової сфери та якості трудового життя за умов цифровізації економіки.

Виклад основного матеріалу статті. Для дослідження стану та тенденцій зміни ЯТЖ найбільш прийнятним є процесний підхід. При процесному підході якість трудового життя розглядається як категорія, що постійно змінюється, – підвищується чи розвивається або, навпаки, стагнує при значних соціально-економічних трансформаціях економіки та суспільства.

Саме цей підхід дослідження якості трудового життя як економічної категорії, базується на її визначенні як соціально-економічного процесу, що забезпечує можливість виокремлення окремих етапів формування та безпосередньо прояву. В узагальненому вигляді основні етапи включають зовнішні умови та чинники забезпечення і формування ЯТЖ та основні внутрішні складові її прояву. Зовнішні умови – це загальний рівень соціально-економіч-

ного розвитку національної економіки в цілому та інтенсивність втілення процесів цифровізації в сферу праці й систему соціально-трудова відносин. Внутрішні складові, які безпосередньо визначають досягнутий рівень ЯТЖ, формуються в трудовій сфері та в системі соціально-трудова відносин. Це – ринок праці, зайнятість, умови праці, забезпечення гідної оплати праці та можливості самореалізації та розвитку, а також демократизація трудового життя.

Якість трудового життя, тенденції та закономірності зміни її рівнів за умови цифровізації економіки обумовлені значною мірою загальним станом національної економіки, рівнем цифровізації економіки та впровадженням інформаційно-комунікаційних технологій у сферу праці та систему соціально-трудова відносин. Загальні умови забезпечення та формування гідної якості трудового життя оцінюються на підґрунті зміни макроекономічних показників економічного розвитку в цілому та цифрового сектору з визначенням ефективності використання витрат живої праці (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка зміни макроекономічних показників економічного розвитку України за 2013-2020 рр.

Період	Валовий внутрішній продукт (ВВП)						ВВП в розрахунку на одну особу, в середньому за рік		
	у фактичних цінах		в дол. США за ринковим курсом НБУ		в дол. США до ПКС (2011)		грн	дол. США	дол. США за ПКС
	млрд грн	в % до попереднього року	млрд грн	в % до попереднього року	млрд грн	в % до попереднього року			
2013	1465,2	-	183,3	-	392,6*	-	33913,2	4242,6	9087,0
2014	1586,9	108,3	133,5	72,8	373,4	95,1	36842,0	3099,4	8669,0
2015	1988,54	125,3	91,05	68,2	340,5	91,2	46321,3	2120,9	7931,6
2016	2385,37	120,0	93,35	102,5	353,0	103,7	55784,4	2183,1	8255,3
2017	2983,9	125,1	112,1	116,3	390,3	110,6	70070,1	2632,4	9165,3
2018	3560,6	119,3	130,9	116,8	455,8	116,8	84003,4	3088,3	10752,4
2019	3978,4	111,7	150,06	114,6	561,0**	123,1	94379,5	3559,9	13308,6
2020	4194,1	105,4	155,57	103,7	545,0	97,1	100092,1	3712,7	13006,4
темпи зміни за 2013-2020 рр., %	286,2	-	84,9	-	138,8	-	295,1	87,5	143,3
середньорічні темпи, %	-	116,2	-	97,7	-	104,8	116,7	98,1	105,3

Розраховано авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики (Державна служба статистики України, 2014-2021).

* за курсом МВФ, СБ на 2011 р.

** за курсом МВФ, СБ на 10.10.2017 р. [9].

За останні вісім років з 2013 по 2020 р. обсяги ВВП в фактичних цінах зросли майже в три рази при щорічних темпах приросту в 16,2%. Але така інтенсивність зростання обумовлена в значній мірі підвищенням цін або дефлятора ВВП. Зміна обсягів ВВП в доларовому вимірі (за курсом НБУ), станом на 2020 р. показує, що його розміри були на 15% або на

27,7 млрд дол. США менші ніж в 2013 р. За останні вісім років Україна не досягла рівня економічного розвитку, який був в 2013-му стабільному для країни році. В міжнародних співставленнях використовуються показники рівня ВВП в розрахунку на одну особу. За рейтингами країн за рівнями ВВП (дол. США в поточних цінах) Україна посідає низькі

місця практично протягом всього періоду, за яким Світовий Банк (СБ) проводить відповідні співставлення. Так, станом на 2017 р. – 150 місце (із 206 країн), у 2018 р. – 149 місце (із 206 країн), у 2019 р. – 131 місце (з 199 країн) [9]. Загальний рівень ВВП у розрахунку на одну особу в Україні майже в два рази менший, ніж в середньому по всіх країнах, що приймають участь в оцінці. Порівняно з Польщею та Естонією він нижчий в 2,8, а з США – в 7 разів. Але необхідно також звернути увагу на те, що саме за цим показником, який, на наш погляд, є найбільш об'єктивною оцінкою рівня економічного розвитку, з 2016 р. склалася позитивна його динаміка, і станом на 2019 р. рівень ВВП був на 4220 дол. (за ПКС) вище ніж в 2013 р. Незначне його зниження за 2020 р. пов'язане, в першу чергу, з пандемією та загальнонаціональним локдауном. За індексом продуктивності праці, який розраховується МВФ та МОП серед 85 країн, Україна посідає 72 місце, що обумовлено відсутністю нових виробничих технологій, домінуванням у структурі виробництва ВЕД з досить низькими та середньонизькими технологічними рівнями. Визначена динаміка зміни основних макроекономічних показників, їх співставлення з іншими країнами світу свідчить про досить низький рівень економічного розвитку країни, що суттєво

обмежує можливості забезпечення високої якості трудового життя на рівні національної економіки.

Іншим зовнішнім чинником, який обумовлює умови та можливості досягнення певного рівня ЯТЖ, виступає безпосередньо інтенсивність впровадження процесів цифровізації в економіку та сферу праці. Розвиток цифрового сектору (ЦС) в структурі національної економіки супроводжується зміною рівнів та форм зайнятості, трансформацією соціально-трудоових відносин, що суттєво впливає на якість трудового життя. Цифровий сектор (ЦС) включає виробництво ІКТ, торгівлю ІКТ, ІКТ послуги, телекомунікацію, комп'ютерне програмування, консультативні послуги, обробку даних та ремонт. Відповідно до класифікатора ВЕД, який є базовим при визначенні обсягів виробництва за окремими видами економічної діяльності (КВЕД-2010), до ЦС відносяться такі:

- виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (С26);
- виробництво електроустаткування (С27);
- інформація і телекомунікація (І61+І62+І63) [10].

У структурі національної економіки ЦС посідає незначне місце, як за обсягами виробництва, так і за кількістю зайнятого населення (табл. 2).

Таблиця 2

Цифровий сектор у структурі національної економіки

Роки	Частка ЦС в структурі національної економіки, %		Продуктивність праці, тис. грн		
	ВДВ ЦС у ВВП	Зайняте в ЦС до загальної кількості зайнятого населення	ВВП в розрахунку на одного зайнятого	ВДВ ЦС в розрахунку на одного зайнятого	Співставлення продуктивності праці в ЦС до загальнонаціонального, разів
2013	3,43	2,26	75,9	115,7	1,524
2014	3,48	2,17	87,8	140,8	1,604
2015	3,03	1,97	120,9	185,6	1,535
2016	3,48	1,9	146,5	268,0	1,828
2017	3,58	1,88	184,8	350,2	1,896
2018	3,64	1,85	217,6	429,5	1,974
2019	3,8	1,82	240,0	501,0	2,087
2020*	4,97	1,78	263,5	734,7	2,788

Розраховано авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики (Державна служба статистики України, 2014-2021).

*За 2020 р. показники по ЦС попередні та визначені на підґрунті структури ЦС за ВДВ, яка склалася на 2019 р.

За останні 7-8 років частка ВДВ ЦС в загальних обсягах ВВП змінюється в межах 3,0% (2015 р.) – 3,8% (2019 р.), а загальна чисельність зайнятих – від 2,3% (2013 р.) до 1,82 % (2019 р.).

Основний вплив цифровізації економіки на якість трудового життя на сьогодні пов'язаний в найбільшій мірі з більш високою ефективністю використання витрат живої праці в ЦС.

За цим сектором склалися високі темпи зростання продуктивності праці – за період дослідження вони випереджають аналогічний показник по національній економіці майже в 1,4 раза. Якщо в цілому

по економіці продуктивність праці зросла в 3,5 раза (в фактичних цінах ВВП), то по ЦС – майже в 6 разів. Продуктивність праці, яка визначається як відношення ВДВ (ВВП) до чисельності зайнятих, в ЦС була суттєво більшою, при цьому це перевищення щорічно зростало. Так, станом на 2013 р. коефіцієнт співставлення складав 1,52, а вже в 2019 р. він був на рівні 2,1, а в 2020 р. склав 2,6.

За шкалою глобального індексу мережевої взаємодії (GCI) та рівня ВВП Україна відноситься до групи країн, що наздоганяють, та посідає 41 місце за рейтингом цієї шкали, навіть незважаючи на те, що

за середнім рівнем ВВП (в розрахунку на одну особу) її можна віднести до більш низької групи, – до країн-новачків [11].

Низький рівень соціально-економічного розвитку суттєво обмежує можливості держави вкладати кошти в розвиток науки, науково-дослідні та конструкторські роботи (НДДКР), що й визначають

майбутнє цифровізації економіки. Так, витрати на НДДКР у структурі ВВП за останні вісім-дев'ять років зменшилися на 0,53 в.п., – з 0,7% станом на 2013 р. до 0,17% – на 2019 р., а державні витрати на освіту коливаються в межах 6% від валового продукту (табл. 3).

Таблиця 3

Динаміка зміни основних соціально-економічних індикаторів розвитку трудової сфери України за 2013-2020 рр.

Соціально-економічні індикатори	Роки					
	2013	2014	2016	2018	2019	2020
ВВП у факт. цінах, млрд грн	1465,2	1586,92	2385,4	3560,6	3978,4	4194,1
Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, тис. осіб	19314,2	18073,3	16276,9	16360,6	16578,3	15915,3
Темпи зміни зайнятого населення, % до попереднього року	100,3	93,6	91,0	101,26	101,3	96,0
Рівень зайнятості, у % до населення відповідної вікової групи	60,2	56,6	56,3	57,1	58,2	56,2
Підвищення (зниження) рівня зайнятості, % до попереднього року	0,6	-3,6	1,0	-0,2	1,1	-2,0
Продуктивність праці, ВВП в фактичних цінах на одного зайнятого, грн	75861,2	87804,4	146549,2	217632,6	239976,4	263526,3
Частка інвестицій в освіту та навчання, державні витрати на освіту, % до ВВП	6,42	5,87	5,01	5,9	6,0	-
Витрати на НДДКР, питома вага у ВВП, %	0,7	0,65	0,48	-	0,17	-
Рівень безробіття (за методологією МОП), %	7,3	9,3	9,3	8,8	8,2	9,5
Рівень довготривалого безробіття: – % до загальної кількості безробітних	21,5	12,8	25,3	21,6	13,1	21,2
– % до ЕАН у віці 15-70 років	1,57	1,2	2,4	1,9	1,1	2,0

Розраховано авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики (Державна служба статистики України, 2014-2021).

Виходячи з того, що за рівнем середньодушових доходів більшості населення не має можливості вкладати кошти в навчання дітей, рівень фінансування освіти в країні вкрай низький. Отже, рівень соціально-економічного розвитку країни за наведених основних причин на сьогодні навіть за умов цифровізації економіки практично не забезпечує формування умов для високої якості трудового життя, особливо на виробничому та особистісному рівнях.

Основний вплив цифровізації на забезпечення ЯТЖ пов'язаний зі зміною форм та умов зайнятості. Але необхідно мати на увазі, що в найближчій перспективі за умови інтенсивної цифровізації, Україна може зіткнутися з досить високою вірогідністю прояву ризиків незайнятості, повного, часткового або прихованого безробіття, зростанням соціальної нерівності за оплатою праці, доходами, трудовими компетенціями, рівнем соціальної захищеності та іншими соціальними ризиками, що негативно впливають на якість трудового життя [12].

Зміна структури зайнятих за ВЕД, як зовнішній чинник забезпечення якості трудового життя, пов'язана з можливостями появи нових робочих місць, які відповідають критеріям гідної праці. Аналіз структурних зрушень зайнятості за останні дев'ять

років в Україні свідчить про відсутність суттєвих позитивних структурних трансформацій зайнятості за видами економічної діяльності, які б дійсно створювали умови для підвищення ЯТЖ (табл. 4).

Реально мала місце регресивна деструктивна структурна зміна зайнятості: процеси деіндустріалізації економіки супроводжуються зменшенням як частки, так і абсолютної чисельності зайнятих в промисловості, зростає зайнятість у сфері торгівлі та в системі державного управління, відсутні позитивні тенденції зростання зайнятих в високотехнологічному та цифровому секторах економіки.

Зміна якості трудового життя за внутрішньою складовою «Зайнятість та ринок праці» пов'язана зі зміною безпосередньо рівня та характеру зайнятості. Втілення цифрових технологій супроводжується зростанням неформальної, неповної та часткової зайнятості, при цьому часткова та неповна зайнятість в узагальненому вигляді визначаються як приховане безробіття. Загальна чисельність зайнятого населення за 2013-2020 рр. зменшилася на 3,4 млн осіб, а рівень зайнятості знизився на 4,0%, а саме з 60,2% станом на 2013 р. до 56,2% у 2020 р. Необхідно також звернути увагу, що кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості становить близько 78% до загальної кількості зайнятих, тобто майже

22,0% працівників мають неповну або часткову зайнятість (табл. 5).

Серед чинників забезпечення певного рівня ЯТЖ в системі зайнятості виокремлюється мобільність працівників, яка має двовекторну спрямованість відповідно до критеріїв забезпечення високої якості трудового життя. З одного боку, зростання

коефіцієнтів по прийому свідчить про розширення можливостей для зайнятості, з іншого – суттєве зростання показника по звільненню пов'язане значною мірою з поширенням таких умов зайнятості, які за різними причинами не задовольняють вимогам працівників.

Таблиця 4

Структура зайнятого населення за видами економічної діяльності за 2013-2020 роки*

№ з/п	Види економічної діяльності	Роки				
		2013	2015	2018	2019	2020
1	Сільське, лісове та рибне господарство	17,5	17,5	18,0	19,1	17,1
2	Промисловість	16,4	15,6	14,8	14,7	14,7
3	Будівництво	4,3	3,9	4,1	4,2	4,1
4	Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів та мотоциклів	22,1	21,4	22,3	22,9	23,0
5	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	6,0	6,1	6,1	6,0	6,1
6	Тимчасове розміщення й організація харчування	1,7	1,7	1,7	1,8	1,8
7	Інформація і телекомунікації	1,6	1,7	1,7	1,7	1,8
8	Фінансова та страхова діяльність	1,6	1,5	1,3	1,3	1,3
9	Операції з нерухомим майном	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
10	Професійна, наукова та технічна діяльність	2,6	2,6	2,7	2,4	2,7
11	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9
12	Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5,0	5,9	5,7	5,2	5,8
13	Освіта	8,3	9,1	8,7	8,3	8,8
14	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,1	6,3	6,1	5,8	5,9
15	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1,2	1,3	1,2	1,1	1,2
16	Інші види економічної діяльності	3,2	2,0	2,2	2,0	2,2
	Усього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Дані за 2013-2020 рр. без урахування тимчасово окупованої території АРК та м. Севастополя, з 2015 р. – також без тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей.

Розраховано авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики (Державна служба статистики України, 2014-2021).

Таблиця 5

Динаміка зміни прекаріату в Україні за 2013-2020 рр.

Показники	Роки							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. Безробітне населення, тис. грн	1576,5	1510,4	1654,5	1678,2	1698,0	1578,6	1487,7	1643,4
2. Неформально зайняте населення, тис. грн	4805,9	4540,9	4303,3	3961,2	3695,6	3541,3	3460,4	3237,8
3. Сезонна зайнятість, тис. грн	23,7	36,1	43,7	21,9	22,0	25,7	14,1	16,1 (оцінка)
4. Кількість працівників, яким нарахована заробітна плата в межах мінімальної, тис. грн	517,4	464,9	256,0	261,2	601,4	449,3	402,0	521,5
5. Неповна зайнятість (перебували у відпустках без збереження заробітної плати та працювали неповний робочий день/ тиждень), тис. осіб	758,9	888,1	804,1	627,8	667,6	600,0	566,0	897,5
6. Кількість працівників, які працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. грн	1186,7	1113,6	1040,5	940,0	838,6	836,5	834,4	830,2
7. Кількість працівників, які не охоплені колективними договірними відносинами	2085,1	2156,4	1862,5	1939,6	1941,0	1983,7	1930,9	1977,5
Разом	10954,2	10710,4	9964,6	9429,9	9464,2	9015,1	8741,2	9124,0
Питома вага контингенту прекаріїв в чисельності зайнятого населення, %	56,7	59,2	60,6	57,9	58,6	55,1	52,7	57,3

Розраховано авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики (Державна служба статистики України, 2014-2021).

У середньому в економіці в цілому коефіцієнт обороту по звільненню перевищував відповідний показник по прийому на 4-6%, – така ситуація свідчить, що за цим критерієм (мобільність працівників) в системі зайнятості не завжди забезпечуються умови для досягнення достатньої чи високої якості трудового життя.

В Україні склався високий рівень неформальної зайнятості, її обсяги змінювалися в межах від 4,8 до 3,2 млн осіб протягом останнього десятиліття (див. табл. 5). Незважаючи на те, що за останні вісім років її обсяги зменшилися майже на 32,3%, за абсолютною кількістю станом на 2020 р. – це 3,2 млн осіб, що становить 20,3% від загальної кількості зайнятого населення. Отже, кожний четвертий-п'ятий працівник був зайнятий неформально. Неформальна зайнятість переважає в сільському господарстві, будівництві та торгівлі. Поширюється неформальна зайнятість на умовах вторинної зайнятості. Необхідно зазначити, що саме вторинна неформальна зайнятість супроводжується двома різноспрямованими векторами в контексті забезпечення ЯТЖ. З одного боку, розширюється сфера самореалізації працівника та зростають можливості збільшення рівня матеріального забезпечення, а з іншого – перевищується нормальна інтенсивність зайнятості і, як наслідок, виникають ризики фізичного, психологічного та морального виснаження, падіння продуктивності праці на основному місці роботи.

Місце та роль неформального сектору зайнятості на сучасному як національному, так і міжнародному ринках праці визначається досить неоднозначно. З одного боку, його розглядають як певний амортизатор безробіття, який поглинає частину вивільнених у формальному секторі працівників. З іншого – саме за умови неформальної зайнятості поширюються неофіційні трудові угоди або навіть їх відсутність, нестабільні трудові контракти, знижується рівень трудової захищеності, консервується непродуктивна зайнятість та інші негативні наслідки, що виступають суттєвими чинниками стримування можливості підвищення якості трудового життя.

Цифровізація економіки сприяє поширенню нестандартних форм зайнятості – часткової, тимчасової, дистанційної чи самозайнятості, а також нових форм соціально-трудова відносин – фрілансерство, краудсорсинг, аутстафінг, аутсорсінг тощо. Загалом це створює нові можливості для зайнятості та ринку праці, але й водночас генерує серйозні соціальні виклики, у тому числі щодо тінізації зайнятості та розширення сфер неформальної зайнятості і, як наслідок, обмежується вплив основних чинників забезпечення високої якості трудового життя.

Обсяги та масштаби нестандартної зайнятості на світовому ринку праці постійно зростають. Так, в Великобританії зайнято за режимом неповної зайнятості близько 20-23,3% робочої сили, в Німеччині – 20%, в Італії в режимі неповної зайнятості працю-

ють близько третини, а в Іспанії – кожний четвертий працівник [13].

За результатами соціологічного опитування [14] станом на 2020 р. четверо з десяти найманих працівників працювали у форматі нестандартної зайнятості (НСЗ), а шестеро з десяти – на стандартних умовах зайнятості. У самій групі нестандартної зайнятості переважає неформальна зайнятість (62,4%), при цьому серед всіх найманих працівників їх частка змінюється в межах 24,5%. Тимчасовою та неповною зайнятістю (ТiНЗ) охоплено 37,6% нестандартно зайнятих, що становить 14,8% від всіх найманих працівників. Серед найманих працівників нестандартної зайнятості на тимчасових роботах зайнято 31,4%, працюють в режимах випадкової та сезонної роботи відповідно 21,4% та 14,1%, лише 4,1% – працюють за строковим контрактом.

Рівень задоволеності своєю роботою серед працюючих на сезонних, тимчасових чи випадкових роботах складає 42%. Найбільш привабливими для стандартно зайнятих є гарантія зайнятості (49,9%), гарні стосунки з колегами (40,8%) та надання соціального пакету. В той же час серед неформально зайнятого населення лише 18,6% відзначили гарантію зайнятості як привабливість, 20,8% – гарні стосунки з колегами та 14% вказали на можливість поєднання трудових і сімейних обов'язків. Досить суттєво відрізняється і рівень юніонізації найманих працівників залежно від їх формату зайнятості [14]. Серед стандартно зайнятих 27,2% є членами профспілки, при нестандартній зайнятості – лише 8,4%, при цьому необхідно також звернути увагу, що серед стандартно зайнятих 50,9%, а серед нестандартно – 51,6% ніколи не були членами профспілок. Серед зайнятих на сезонних, тимчасових та випадкових роботах три четверті працівників не юніонізовані.

За даними звіту результатів спеціального репрезентативного дослідження працівників цифрових платформ «Зайнятість через цифрові платформи в Україні», проведеного МОП [15], Україна посідає одне з провідних місць у світі за рівнем платформеної зайнятості. В 2013-2017 рр. країна посіла перше місце в Європі та четверте у світі за обсягами фінансових потоків і кількістю завдань, що виконуються на цифрових платформах [15]. Згідно з цим дослідженням Україна посідає перше місце у світі у IT-фрілансі. Лише за 2017 р. фріланс у сфері інформаційних технологій зріс на 27%, при цьому близько 18% офісних працівників уже спробували цифрову роботу або хотіли б повністю на неї перейти, кожен другий з опитаних розглядає цю форму зайнятості як джерело додаткового заробітку. На ринку цифрових платформ зайнята в основному молодь. Так, у віці до 35 років їх частка складає 67% з приблизно рівним розподілом за статтю. Переважна більшість фрілансерів (73%) мають базову або повну вищу освіту. Серед основних причин такої зайнятості більшість визначає – можливість мати додатковий

заробіток (43%), працювати з дому (12%) та поєднувати навчання з роботою (11%).

Цифрові платформи суттєво змінюють форми роботи та саме уявлення про працю як серед працівників, так і серед роботодавців. Ці зміни несуть у собі і потенціал користі і ризику та небезпеки. Одна з найгостріших проблем, яка пов'язана з роботою онлайн, це визначення статусу зайнятості. В більшості випадків їх визначають як самозайнятих, але значна частина з них не потрапляє у сферу законодавства про працю та соціальний захист у країні походження клієнта чи самого працівника. За цих умов забезпечення основних вимог гідної праці та відповідної якості трудового життя обмежені або навіть повністю відсутні. В першу чергу мова йде про тривалість робочого часу, відпусток, лікарняних. Більшість зайнятих на цифрових платформах не оформлені офіційно, не здійснюють соціальні внески або не зареєстровані як самозайняті, тому проблеми соціального захисту з поширенням таких форм зайнятості будуть лише загострюватися. Значний ризик фрілансу проявляється також в недостатності або відсутності соціального захисту в разі нещасних випадків. У зв'язку з тим, що в більшості випадків не платяться податки та страхові внески, відповідальність за своє медичне страхування чи пенсійне забезпечення повинні нести безпосередньо самі працівники, але за результатами обстеження лише 21% працівників мають медичну страховку та 7% – приватний пенсійний рахунок. Ще одним чинником платформеної зайнятості, який є важливим критерієм ЯТЖ, є забезпечення наявності роботи. Більшість працівників не мають офіційних трудових відносин, що супроводжується відсутністю гарантій відносно зайнятості в майбутньому. Таким чином, ризики незахищеної зайнятості на онлайн-платформах деструктивно впливають на забезпечення якості трудового життя.

Важливим критерієм ЯТЖ при онлайн-зайнятості є оцінка ступеня задоволеності роботою на цифрових платформах. За результатами наведеного обстеження більше половини фрілансерів (55%) задоволені роботою на цифрових платформах, а основна причина задоволеності – це вільний графік і можливість працювати з дому (34%), свобода в виборі завдань та велика кількість роботи доступної для фрілансерів (12%).

На сьогодні більшість експертів з питань зайнятості припускають «наявність обмежуючого впливу поширення ІКТ на подолання дефіциту гідної праці, – насамперед, враховуючи такі наслідки цифровізації, як зростання нестабільної та незахищеної зайнятості, а також скорочення робочих місць, які потребують присутності людини» [13].

Суттєвим деструктивним чинником у контексті забезпечення можливості повної та стабільної зайнятості, як складової високої якості трудового життя, виступає безробіття, особливо довготривале (див. табл. 3). За останні роки рівень безробіття (за

методологією МОП) зріс на 2,2% і станом на 2020 р. склав 9,5%, при загальній кількості безробітних у 1674,2 тис. осіб. Основні причини незайнятості пов'язані з вивільненням з економічних причин (22,9%), із закінченням строку контракту чи найму (9,7%), майже кожний десятий з безробітних був зайнятий на сезонних роботах, а 9,3% – не працює після закінчення усього закладу. Третина безробітних вивільнена за власним бажанням та за згодою сторін. Отже, близько половини з контингенту безробітних незайняті з причин, які прямо або опосередковано обумовлені економічними причинами, непостійною (контрактною чи сезонною) формою зайнятості, відсутністю гідних робочих місць для забезпечення зайнятості після закінчення усього закладу. Особливо негативний вплив на можливість забезпечення достатнього рівня якості трудового життя має довготривале безробіття, – щорічно протягом останніх років цей показник змінювався в межах 21,2-25,8%, тобто практично кожний п'ятий безробітний не мав роботи не менше року. За такий тривалий термін пошуку роботи працівник втрачає можливість не лише матеріального забезпечення, практично відсутні умови для самореалізації та розвитку, скорочується рівень соціальної захищеності, тобто нівелюються всі критерії, за якими визначається якість трудового життя на особистісному рівні. Несприятливою та небезпечною є ситуація, коли велика частка молоді у віці 15-24 років не працює і не вчиться. За 2013-2020 рр. цей показник змінювався в межах від 14,5% (2018 р.) до 17,8% (2016 р.) від населення відповідного віку. Молодь, яка практично знаходиться за межами соціально-економічної активності та не вбудована в соціум, втрачає можливість для особистого розвитку, формування та накопичення трудового потенціалу.

Одним із важливих критеріїв гідної праці та високої ЯТЖ є можливість працювати з повною віддачею відповідно до освітнього та професійного рівня, що забезпечує капіталізацію освітнього та людського капіталу. Це можливо лише за умови зайнятості за професійними групами відповідно до спеціальності згідно з дипломом. В Україні зайнятість більше половини працівників не відповідає цьому критерію, станом на 2019 р. питома вага таких працівників складала 56,3%, що майже на 6,0% вище, ніж в 2013 р., а в 2020 р. мало місце незначне його зменшення на 2,2%. Особливо визиває занепокоєння той факт, що значна частина працівників з вищою освітою, які за спеціальністю згідно з дипломом відповідають кваліфікації професіоналів, фахівців та технічним службовцям, зайняті на роботах, які потребують значно нижчого рівня освіти та кваліфікації. Так, в 2020 р. серед професіоналів їх було близько 19,5%, серед фахівців за освітою – 48,0%, тобто майже половина, при цьому 1,2% з них були зайняті на робочих місцях, які практично не потребували будь-якої кваліфікації, тобто на найпростіших професіях. Така невідповідність зайнятості

обумовлена низкою причин, серед яких найбільш вагомі пов'язані з низьким рівнем якості освіти та невідповідністю структури пропозиції робочої сили та робочих місць. Низька якість професійної підготовки обумовлює необхідність працівнику займати робоче місце на декілька кваліфікаційних рівнів нижче, ніж згідно з дипломом. За другою причиною зайняті з високим рівнем підготовки вимушені працювати на робочих місцях нижчої кваліфікації через дефіцит відповідних робочих місць. Як наслідок – декваліфікація працівника, зниження його конкурентоспроможності на ринку праці, а на макро-рівні – втрата людського капіталу та знецінення освітнього.

Наведені закономірності та тенденції зміни зайнятості на національному ринку праці свідчать про прекарізацію зайнятості, інтенсивність якої посилюється за умов цифровізації економіки. Основні критерії визначення приналежності до прекаріату та зміни обсягів та рівнів прекарної зайнятості в Україні наведені в табл. 5. В цілому в Україні під критерії прекарної зайнятості підпадають від 52,7% (2019 р.) до 60,0% (2016 р.) від загальної кількості зайнятого населення. Динаміка складових прекарної зайнятості за 2013-2020 рр. свідчить, що за 2020 р. за більшістю показників ситуація суттєво погіршилася. На зміну незначній стабілізації, яка почала формуватися протягом 2017-2019 рр., світова та національна «ковідна» криза в 2020 р. супроводжується значним зростанням безробіття та неповної зайнятості. Збільшилася кількість працівників, яким заробітна плата була нарахована в межах мінімальної. В цілому загальна кількість прекаріїв за наведеними критеріями зростає за останній рік на 382,8 тис. осіб, а рівень прекарізації склав 57,3% до загальної чисельності зайнятого населення. За рівнем прекарізації зайнятості країна відкинута на 4 роки назад – до 2015 р.

Вагомою складовою в структурі ЯТЖ є оплата праці. Серед основних профілів гідної праці, що забезпечують високу якість трудового життя, посідають показники оплати праці, які відповідають критеріям достатності заробітку та супроводжуються продуктивною зайнятістю. В системі критеріїв ЯТЖ вони трансформуються в вимоги справедливої винагороди за працю відповідно до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня.

У кількісному вимірі ці вимоги передбачають такий рівень оплати праці, який би забезпечував не лише відтворення робочої сили працівника та гідне утримання членів його сім'ї, а й створював умови для повної реалізації трудового потенціалу та людського капіталу. Важливим чинником гідної оплати праці є мотиваційна складова до продуктивної праці та самовдосконалення, вона повинна відповідати освітньому та професійному рівню працівника. Основні складові забезпечення оплати праці, які відповідають вимогам гідної праці та, як наслідок, одночасно і критеріям високої якості трудового життя, базуються на забезпеченні реалізації основних функ-

цій заробітної плати: відтворювальної, тобто забезпечення відтворення робочої сили працівника; стимулюючої, яка визначає залежність між результатами праці та винагородою; оптимізаційної, яка втілює принцип випереджальних тенденцій зростання продуктивності праці порівняно з темпами росту заробітної плати; соціальної, що визначає справедливість в оплаті праці, тобто рівної заробітної плати в рівних умовах праці, відсутність дискримінації.

В Україні за 2013-2020 рр. рівень номінальної заробітної плати зріс майже в 3,5 раза, або на 8309 грн, але при цьому і в доларовому еквіваленті за ринковим курсом НБУ і за паритетом купівельної спроможності він залишається досить низьким. За значенням погодинних витрат на оплату праці в доларах США (перерахованих з використанням ПКС 2017 р.) Україна у 2018 р. посідала 41 місце серед 48 країн, які брали участь в дослідженні МОП [16]. На більш високих позиціях знаходяться Азербайджан та Чілі, які зайняли 40 та 39 місця в рейтингу відповідно. Середня заробітна плата в Україні майже в 3,5 раза нижча, ніж в Чехії та в 3 рази – ніж у Литві. Співставлення витрат в євро на робочу силу за одну оплачену годину свідчить про суттєве відставання країни не лише від високорозвинутих країн Європи, а навіть від країн, рівень розвитку яких практично не відрізнявся чи був навіть нижче, ніж в Україні. Так, в Україні рівень оплати за годину складав 2,3 євро, а в Німеччині цей показник був в 15 разів вище, у Польщі – в 4,5 раза, в Латвії – в 4 рази (табл. 6).

Високі темпи приросту номінальної заробітної плати за 2017-2019 рр. пов'язані зі значним зростанням соціальних стандартів, зокрема, мінімальної заробітної плати та з незначною стабілізацією економічного розвитку. Ця особливість зростання оплати праці підтверджується тим фактом, що в структурі ВВП частка оплати праці не перевищує, починаючи з 2017 р., 44%, а станом на 2020 р. не досягла навіть рівня 2014 р. За весь період дослідження питома вага коливається в межах 36,6% (2016) – 49,9% (2013), а станом на 2020 р. мало місце зниження порівняно з 2013 р. на 13,3%. В середньому серед країн ЄС цей показник становить близько 50%, а в США – 56,1%.

На сьогодні номінальний рівень заробітної плати не забезпечує повною мірою реалізацію навіть відтворювальної функції, про що свідчать результати самооцінки домогосподарствами рівня своїх доходів [17]. За результатами обстеження станом на січень 2020 р. 71,8% опитаних, а в 2019 р. – 65,3%, за станом свого матеріального добробуту відносять себе до бідних. Визиває занепокоєння, що серед домогосподарств, у складі яких є працюючі особи, 58,7% віднесли себе до бідних і лише 39,9% – до небідних, але ще не представників середнього класу. Частка оплати праці в структурі грошових доходів домогосподарств складала на 2019 р. 62,3%, а на 2020 р. – 62%, при цьому серед домогосподарств,

Таблиця 6

Динаміка зміни оплати праці за 2013-2020 рр.

Показники	Роки								Темпи зростання в 2020 р., % до 2013 р.
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Середня номінальна заробітна плата, грн	3282,0	3480,2	4194,6	5182,6	7104,0	8865,0	10497	11591	353,2
Середня заробітна плата, дол. США за ринковим курсом НБУ	408,5	220,7	174,8	190,5	258,3	318,9	396,0	430,0	105,3
Середня заробітна плата, дол. США за ПКС (2011)	873,9	818,1	716,6	766,3	899,2	1136,5	1478,5	1505,3	172,2
Оплата праці в структурі ВВП, %	49,9	46,3	39,1	36,6	39,2	41,3	43,5	43,8	87,7
Частка оплати праці в сукупних ресурсах домогосподарств, %	50,6	48,8	47,2	46,7	52,4	54,5	57,3	58,3	115,2
Питома вага найманих працівників, яким нарахована заробітна плата в межах мінімальної	4,9	4,4	2,7	2,8	6,6	5,7	5,4	7,0	142,9
Співвідношення середньої заробітної плати жінок та чоловіків	0,772	0,763	0,749	0,746	0,788	0,777	0,772	0,796	103,1
Коефіцієнт децильної диференціації розподілу штатних працівників за рівнем заробітної плати	5,86	6,13	6,17	5,96	4,6	4,46	4,6	3,6	61,4
Заборгованість з виплати заробітної плати, % до фонду оплати праці	0,15	0,22	0,27	0,245	0,322	0,34	0,35	0,33	220,0
Співвідношення темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати	0,997	1,134	1,51	1,133	1,151	1,109	1,078	1,028	-
Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та номінальної середньої заробітної плати	-	1,09	1,14	0,98	0,92	0,938	0,931	0,994	-

Розраховано авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики (Державна служба статистики України, 2014-2021)

у складі яких є працюючі особи, цей показник досягає 72,1%, а 80,3% домогосподарств вказали, що оплата праці є основним джерелом доходу [18-19]. Наведена оцінка достатності (недостатності) доходів підтверджує висновки відносно низького рівня оплати праці в Україні та її нездатності повною мірою реалізувати свої основні функції.

Недостатній рівень оплати праці в Україні підтверджується також досить високою часткою працюючих, яким заробітна плата нарахована в межах мінімальної. Має місце значне зростання цього індикатора після кожного підвищення мінімальної заробітної плати. Підвищення соціальних стандартів в системі оплати праці є позитивним чинником у контексті матеріального забезпечення значної частки населення, але якщо таке збільшення економічно не обгрунтоване та не супроводжується аналогічним ростом продуктивності праці, то за цих умов суттєво зростає частка працівників, яким нарахована заробітна плата в межах мінімальної. Саме така ситуація склалася в системі соціально-трудових відносин після 2017 р.

В Україні в системі оплати праці склався ще один феномен, який пов'язаний з досить високими рівнями заборгованості з виплати заробітної плати, що ніяк не забезпечує ЯТЖ. Рівень заборгованості постійно змінюється, але все ж залишається досить високим та має тенденцію до зростання. Так, за дев'ять років загальні обсяги заборгованості зросли на 2378 млн грн, а рівень (в % до ФОП) змінювався в межах від 0,15% (2013) до 0,33% (2020).

Серед вимог ЯТЖ забезпечення справедливої винагороди за результатами трудової діяльності та відсутність дискримінації в оплаті праці посідає особливе місце. За рекомендаціями МОП рівень диференціації працівників за обсягами нарахованої заробітної плати оцінюється за допомогою коефіцієнта децильної диференціації. В Україні цей показник має стійку тенденцію до зниження, та й загальні його значення знаходяться на помірному рівні, що є позитивним чинником в забезпеченні якості трудового життя. Ще один індикатор, який оцінює ступінь диференціації заробітних плат за статтю, в Україні протягом останніх років практично не змінюється:

рівень оплати праці серед жінок на 20-23% менше, ніж у чоловіків. На наш погляд, мова може йти не про дискримінацію в оплаті праці, а про характер зайнятості чоловіків та жінок. Але необхідно звернути увагу, що значно більша розбіжність в оплаті праці склалася в умовах цифрової зайнятості, а саме в платформенній. Так, за результатами обстеження [15] на цифрових платформах склався досить великий розрив у доходах за статтю: середній дохід чоловіків у 2,2 раза вищий, ніж у жінок. Цей розрив значно більший, ніж розрив по економіці в цілому. У більшості випадків такий розрив пов'язаний в основному з двома причинами: чоловіки зайняті в таких видах діяльності, де рівень оплати значно вищий, і вони в більшій мірі зорієнтовані на іноземні ринки праці.

За результатами опитувань [14] станом на 2020 р. на питання відносно ступеня задоволеності оплатою праці на відповідь «Скоріше чи цілком задоволені заробітною платою» вказали 74,2% респондентів, але за умови, якщо вона буде не нижчою

14,2 тис грн, при цьому 16,3% обрали «зовсім» та «скоріше незадоволені» рівнем оплати праці, яка склалася в країні.

Низький рівень оплати праці не врівноважує інтереси працівників та роботодавців щодо привабливості праці та супроводжується поглибленням дисбалансу статусів у трудових відносинах, посилює невдоволеність змістом праці і, як наслідок, призводить до невизначеності цінності людських ресурсів та зниження конкурентоспроможності національної економіки.

Визначені та систематизовані соціальні орієнтири в системі оплати праці відповідно до стратегії соціально-економічного розвитку «Європа-2020», умовно можна назвати орієнтирами, що відповідають вимогам до забезпечення гідної та справедливої винагороди за працю в структурі вимог та критеріїв якості трудового життя [20]. В табл. 7 наведено їх основні значення та фактичні рівні відповідних соціально-економічних індикаторів, які склалися в Україні протягом останніх дев'яти років.

Таблиця 7

Соціальні орієнтири в системі оплати праці та зміни соціально-економічних індикаторів в Україні за 2013-2020 рр.

Соціально-економічні індикатори	Соціальний орієнтир*	Фактичний рівень за роками						Ступінь відповідності фактичних значень соціальним орієнтирам
		2013	2014	2016	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Темпи приросту ВВП в фактичних цінах, в % до попереднього року	12,0-23,0	4,3	8,3	20,0	19,3	11,7	5,4	не відповідає (за виключенням 2016-2018 рр.)
Державні витрати на НДДКР, % від ВВП	3,0	0,32	0,26	0,163	0,189	0,169	0,171	значно менші
Частка інвестицій в освіту та навчання, державні витрати на освіту % від ВВП	6,0	6,42	5,87	5,4	5,9	6,0	8,3	у середньому відповідає
Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, % до населення відповідної групи	70,0	60,2	56,6	56,3	57,1	58,2	56,2	не відповідає
Щорічні темпи приросту рівня зайнятості, %	1,5	0,6	-3,6	-0,3	1,0	1,1	-2,0	не відповідає
Рівень довгогравалого безробіття у віці 15-70 років, % до ЕАН	2,0	1,57	1,2	2,4	1,9	1,1	2,0	відповідає
Співвідношення прожиткового мінімуму для працездатних та мінімальної заробітної плати	мінімальна зарплата ≥ прожитко – вий мінімум	1	1	1	1,94	1,985	2,2	відповідає
Співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати	$\frac{\text{мінімальна зарплата}}{\text{середня зарплата}}=0,68$	0,37	0,35	0,31	0,42	0,39	0,321	не відповідає
Питома вага заробітної плати в структурі сукупних доходів населення, %	65-85	52,2	49,8	47,8	55,6	58,5	59,1	не відповідає
Співвідношення темпів росту номінальної і реальної заробітної плати	тенденція до зменшення різниці в темпах зростання	0,997	1,134	1,133	1,109	1,078	1,028	з 2014 р. намітилася тенденція до зменшення різниці в темпах росту

Закінчення табл. 7

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Питома вага осіб, що отримують заробітну плату в межах мінімальної	має відповідати частці осіб, що зайняті малокваліфікованою працею	4,9	4,4	2,8	5,7	5,4	7,0	не відповідає
Для довідки*: – частка осіб, що зайнята малокваліфікованою працею, % до зайнятих	-	23,7	18,3	18,2	19,1	18,0	17,9	
Співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати	$\frac{T_{пр}}{зп} > 1$	-	1,09	0,98	0,938	0,931	0,994	не відповідає
Гендерна нерівність в оплаті праці як співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків	тенденція до рівності	0,772	0,763	0,746	0,777	0,772	0,796	не відповідає

* За статистичною методологією цей показник включає і самозайнятих.

Розраховано авторами за даними офіційного сайту Державної служби статистики (Державна служба статистики України, 2014-2021).

За своїм змістом вони включають одночасно і соціально-економічні умови забезпечення високої ЯТЖ, в тому числі і за умов цифровізації. До них належать три індикатори: темпи зростання ВВП як показник інтенсивності економічного розвитку, частка витрат на науково-дослідницькі та конструкторські роботи й інвестиції в освіту і навчання. Саме два останні показники визначають можливості розвитку новітніх технологій та створення сучасних робочих місць, формування нової робочої сили відповідно до сучасних вимог ринку праці. Всі інші індикатори соціальних орієнтирів безпосередньо визначають ступінь забезпечення виконання базових вимог до оплати праці в системі критеріїв ЯТЖ.

Як видно за наведеними даними основні тенденції та закономірності зміни соціально-економічних індикаторів не відповідають визначеним соціальним орієнтирам, за виключенням довготривалого безробіття та частки державних витрат на освіту та навчання. Найбільша невідповідність склалася за співвідношенням між прожитковим розміром для працездатного населення та мінімальною заробітною платою, – тільки з 2018 р. рівень мінімальної заробітної плати перевищує прожитковий мінімум. Така ситуація більшою мірою пов'язана з досить низькими значеннями безпосередньо прожиткового мінімуму. Так, його значення в 2020 р. порівняно з 2015 р. зросло тільки на 892 грн або на 64,6%, у той час збільшення мінімальної зарплати склало 3622 грн. Майже в два рази нижче від соціального орієнтиру співвідношення між мінімальною та середньою заробітною платою. Випередження темпів росту середньої заробітної плати над темпами зростання продуктивності праці підтверджує об'єктивність наведених співвідношень та тенденцій їх зміни. За умов низького рівня економічного розвитку в країні практично вичерпані економічні можливості до значного підвищення соціальних стан-

дартів. За зворотних умов без відповідного економічного зростання така ситуація буде супроводжуватися значною стагнацією економічного розвитку та, як об'єктивний наслідок, суттєвим погіршенням умов та можливостей забезпечення високої якості трудового життя.

Важливим чинником ЯТЖ виступають умови праці, які відповідають вимогам безпечності, комфортності, при цьому слід зазначити, що забезпечення безпеки та гігієни праці є одним з фундаментальних прав людини, визначених МОП.

Рівень безпечності на робочих місцях пов'язаний, в першу чергу, з санітарно-гігієнічними умовами та забезпеченням комфортних та безпечних умов роботи.

В Україні склався високий рівень зайнятих на робочих місцях, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам і вимогам. Незважаючи на зниження абсолютної кількості таких працівників, з 1189,5 тис. осіб (2013 р.) до 834,4 тис. (2019 р.), їх частка в обліковій чисельності залишається високою – на рівні 29,6%, тобто кожний третій працівник зайнятий в небезпечних умовах праці. Рівень виробничого травматизму за останні роки (в розрахунку на 1000 працюючих) змінювався досить нерівномірно. Так, незначне його зниження за перші п'ять років, – з 0,95 (2013 р.) до 0,688 (2017 р.), починаючи з 2018 р., змінилося на зворотну тенденцію, і вже в 2020 р. показник практично вернувся до рівня 2013 р. і склав 0,9. Визиває також занепокоєння зростання тяжкості виробничого травматизму, – кількість днів непрацездатності в розрахунку на одного потерпілого в 2020 р. порівняно з 2013 р. збільшилося майже на 14 днів і складає 52,3 дня. Наведені закономірності рівня зайнятості в шкідливих та небезпечних умовах праці, динаміка рівня та тяжкості виробничого травматизму свідчать про відсутність позитивних зрушень в забезпеченні високої ЯТЖ за цим критерієм.

Основна відмінність при аналізі ступеня досягнення вимог гідної праці чи високої якості трудового життя пов'язана з наявністю суб'єктивних ціннісних оцінок при оцінці ЯТЖ.

Узагальнені результати соціологічного опитування дають можливість визначити, за якими складовими якості трудового життя склалися позитивні тенденції (табл. 8).

Таблиця 8

Самооцінка умов трудової діяльності, % до всіх опитаних

Роки	Найбільше бояться		Не вистачає			Важко знайти роботу			Рівень незадоволеності своєю роботою (незадоволений та скоріше незадоволений)
	безробіття	невиплати зарплати	роботи, що підходить	можливості мати додатковий заробіток	можливості працювати з повною віддачею	за кваліфікацією та з достатнім заробітком	за кваліфікацією без достатнього заробітку	з достатнім заробітком, але не за кваліфікацією	
2013	78,1	75,4	44,0	47,7	33,1	84,0	66,6	74,1	36,6
2014	60,2	60,8	42,3	46,9	29,4	85,1	67,7	74,5	26,1
2015	70,3	68,5	43,1	49,3	31,2	-	-	73,2	31,1
2016	72,6	61,0	43,6	47,7	33,6	-	-	71,8	28,3
2017	60,6	62,7	41,2	47,3	29,5	-	-	68,6	22,2
2018	57,8	57,0	38,3	42,2	29,7	73,8	55,6	65,4	23,2
2019	52,6	53,2	39,8	38,7	27,2	74,1	53,7	64,1	16,3

Розроблено та систематизовано авторами на підґрунті соціального моніторингу [14].

Як видно з наведених даних, за суб'єктивною оцінкою практично за всіма індикаторами має місце суттєве покращення за 2013-2020 рр. Так, в найбільшій мірі зменшилася частка осіб, які незадоволені своєю роботою – з 36,6% (2013 р.) до 16,3% (2020 р.). Суттєво знизився страх невивплати заробітку – на 17,6% та страх втрати роботи – на 7,4%, зменшилися перешкоди для пошуку роботи відповідно до кваліфікації та з достатнім заробітком. Єдиний індикатор, за яким практично відсутні зміни, пов'язаний з оцінкою респондентами можливості працювати з повною віддачею, – майже третина від всіх опитаних визначила безпосередньо цю нестачу. В цілому ж за наведеними індикаторами за суб'єктивними оцінками склалися досить позитивні тенденції в забезпеченні якості трудового життя.

Висновки. Визначити проблеми, перешкоди, ризики та небезпеки трудової сфери і досягнення цілей гідної праці та ЯТЖ, які пов'язані з загальним станом національної економіки і цифровими трансформаціями, складно. Їх не відстежують органи статистики та вони не є популярними серед соціологів, які також не відстежують ці процеси. Панує інформаційний вакуум, який не дає можливості визначити стан та тенденції змін у сфері праці під впливом прискореної цифровізації економіки та суспільства в Україні.

Проведена оцінка стану та тенденцій зміни ЯТЖ показала, що в Україні протягом 2013-2020 рр. відсутні позитивні тенденції зростання зайнятості у високотехнологічному та цифровому секторах економіки, відбулась регресивна структурна зміна зай-

нятості. Високий рівень неформальної зайнятості, в тому числі в умовах вторинної зайнятості, супроводжується різноспрямованим впливом на ЯТЖ. Одночасно з розширенням сфери самореалізації працівника та зростанням можливості матеріального забезпечення, збільшується інтенсивність зайнятості. Як наслідок, зростають ризики фізичного, морального та психологічного виснаження та падіння ефективності праці.

Цифровізація економіки сприяє поширенню нестандартних форм зайнятості, що створює нові можливості для зайнятості на ринку праці, але одночасно генерує тінізацію зайнятості, приховане безробіття та часткову зайнятість, що обмежує вплив основних чинників забезпечення високого рівня якості трудового життя. При нестандартній зайнятості лише 42% працівників задоволені своєю роботою, серед них лише 8,4% є членами профспілок, що свідчить про низький рівень представництва інтересів цих працівників професійними об'єднаннями. Розвиток нестандартних форм зайнятості та гнучких режимів роботи досить часто супроводжується де-соціалізацією СТВ, яка проявляється у зниженні частки оплати праці в ВВП.

Рівень поширення цифровізації на сьогодні практично не забезпечує подолання дефіциту гідної праці та високої якості трудового життя в зв'язку зі зростанням нестабільної та незахищеної зайнятості. Важливим чинником, який гальмує та стримує підвищення рівня ЯТЖ є невідповідність зайнятості за професійними групами відповідно до спеціальності згідно диплому. Як наслідок, відбувається деквалі-

фікація працівника, відсутня мотивація до саморозвитку, знижується його конкурентоспроможність на ринку праці, з'являються перешкоди в капіталізації освітнього капіталу, а на макрорівні – це втрата людського капіталу та знецінення освітнього. Поширюється прекарізація зайнятості, – від 53 до 60% працівників попадають під критерії прекарної зайнятості.

Рівень оплати праці, незважаючи на досить високі темпи зростання номінальної заробітної плати, не забезпечує повною мірою реалізацію навіть відтворювальної її функції та не відповідає більшості рівнів соціальних орієнтирів в системі показників оплати праці. Низький рівень оплати праці посилює невдоволеність змістом праці, як наслідок, відбувається невизначеність цінності людських ресурсів та зниження конкурентоспроможності національної економіки. Диференціація заробітних плат не відбиває реальних відмінностей у нагромадженні людського капіталу та результатів його використання.

За умов низького рівня економічного розвитку в країні практично вичерпано економічні можливості для підвищення соціальних стандартів без відповідного забезпечення економічного зростання. В цілому при цифровізації економіки та втіленні ІКТ зміна ЯТЖ обумовлена: появою нових форм зайнятості; звуженням трудових гарантій; віртуалізацією робочих місць; індивідуалізацією соціально-трудо-

вих відносин; зменшенням впливовості профспілок як представницького органу колективних інтересів; зміною характеру і умов праці; зміною змісту вільного та робочого часу, стиранням меж між ними.

На сьогодні низький рівень економічного розвитку та незначний рівень втілення ІКТ, техніко-технологічна відсталість національного виробництва не вплинули на ринок праці, дотепер він практично не змінився під впливом цифрових технологій.

У трудовому законодавстві України не регламентовані комплексно всі правові норми, які встановлюють чіткі правила поведінки працівника, роботодавця, держави при нових формах зайнятості, обумовлених розвитком цифрової економіки, при забезпеченні безпеки та охорони праці й ушкодженні здоров'я у робочій час за умов дистанційної зайнятості тощо.

Для досягнення соціального розвитку країни в умовах цифровізації економіки в Положення про діяльність Міністерства економіки України, а також Міністерства цифрової трансформації України мають бути включені завдання, які сприяють збалансованості цифрового та трудового розвитку, завдання з удосконалення інформаційного забезпечення щодо впливу цифрових трансформацій на трудову сферу та з розробки прогнозів зайнятості і безробіття у зв'язку з впровадженням цифрових технологій.

Література

- Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Київ, Фонд ім. Фрідріха Еберта. 2020. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>.
- Grishnova O., Brintseva O., Cherkasov A. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. № 17 (2). P. 18-31. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.02](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.02).
- Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін.; НАН України, Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2006. 208 с.
- Чижов Д. А. Позитивний та негативний вплив цифрової епохи на ринок праці в Україні. DOI: [https://doi.org/10.32837/ruuv.v0i2\(27\).490](https://doi.org/10.32837/ruuv.v0i2(27).490).
- Лібанова Е., Осауленко О., Черенько Л. Оцінка якості життя населення в Україні на основі суб'єктивних показників добробуту: монографія. Warsaw: RS Global, 2020. 363 с.
- Лісогор Л. С. Якість трудового життя: чинники впливу та напрями покращення. *Демографія та соціальна економіка*. 2012. № 2(18). С. 43-52. URL: <https://dse.org.ua/arhive/18/4.pdf>.
- Хандій О. О. Соціальні ресурси розвитку економіки: важелі державного регулювання: монографія. Київ: ІЕП НАН України, 2019. 436 с.
- Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України. Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. 502 с.
- Historical GDP per capita by country statistics from the world bank 1960-2018. URL: <https://knoema.ru/jesqmb/historical-gdp-per-capita-by-country-statistics-from-the-world-bank-1960-2018?country=Ukraine> (дата звернення 05.08.2021).
- Цифровізація економіки України: трансформаційний потенціал: монографія / В. П. Вишневський, О. М. Гаркушенко, С. І. Князев, Д. В. Липницький, В. Д. Чекіна; за ред. В. П. Вишневського та С. І. Князева; НАН України, Інститут економіки промисловості. Київ: Академперіодика, 2020. 188 с.
- Huawei Technologies. Виход на новий рівень росту с помощью интеллектуального сетевого взаимодействия. Глобальный индекс сетевого взаимодействия за 2018 год. 2018. URL: <https://www.huawei.com/minisite/russia/gci2018rus/materials/gci2018.pdf>.
- Новікова О. Ф., Шамілева Л. Л., Шастун А. Д. Перспективи змін у трудовій сфері при цифровізації економіки за інерційним та цільовим сценаріями розвитку України. *Економічний Вісник Донбасу*. №2 (60). 2020. С. 187-199. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2020-2\(60\)-187-199](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2020-2(60)-187-199).
- Костиця В. І., Бурлай Т. В. Неформальна та атипова зайнятість як нова «нормальність» у світі та Україні. *Економіка і прогнозування*. 2019. №1. С. 7-34. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2019.01.007>.
- Українське суспільство: моніторинг соціальних змін: зб. наук. пр. / за ред. В. М. Ворона, М. О. Шульги; Інститут соціології НАН України. Київ, 2020. Вип. 7 (21). 547 с.
- Алексинська М., Бастркова А., Харченко Н. Зайнятість через цифрові платформи в Україні: проблеми та стратегічні перспективи. МОП, 2018.

16. ILO. Statistics on labour costs. 2020. URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-costs/>.
17. Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств, проведеного у січні 2020 року): Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2020.
18. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2018 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України): Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2019. Частина I. 379 с.
19. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2020 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України): Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2021. Частина I. 449 с.
20. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. І. Л. Петрової, В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». Київ, 2018. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>.

References

1. Kolot, A., Herasymenko, O. (2020). Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy [The sphere of labor in the global socio-economic reality 2020: challenges for Ukraine]. Kyiv, Fond im. Fridrikha Eberta. Retrieved from: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> [in Ukrainian].
2. Grishnova, O., Brintseva, O., Cherkasov, A. (2019). Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*, № 17 (2), pp. 18-31. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(2\).2019.02](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(2).2019.02).
3. Amosha, O. I., Novikova, O. F., Antoniuk, V. P., Shaulska L. V. et al. (2006). Yakist trudovoho potentsialu ta upravlinnia trudovoiu sferoiu v Ukraini: sotsialna ekspertyza [Quality of labor potential and management of the labor sphere in Ukraine: social expertise]. Donetsk, IIE of NAS of Ukraine. 208 p. [in Ukrainian].
4. Chyzhov, D. A. Pozytyvnyi ta nehatyvnyi vplyv tsyfrovoi epokhy na rynek pratsi v Ukraini [Positive and negative impact of the digital age on the labor market in Ukraine]. DOI: [https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i2\(27\).490](https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i2(27).490) [in Ukrainian].
5. Libanova, E., Osaulenko, O., Cherenko, L. (2020). Otsinka yakosti zhyttia naselennia v Ukraini na osnovi subiektyvnykh pokaznykiv dobrobutu [Assessment of the quality of life in Ukraine on the basis of subjective indicators of well-being]. Warsaw, RS Global. 363 p. [in Ukrainian].
6. Lisohor, L. S. (2012). Yakist trudovoho zhyttia: chynnyky vplyvu ta napriamy pokrashchennia [Quality of working life: factors of influence and directions of improvement]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and social economy*, 2 (18), pp. 43-52. Retrieved from: <https://dse.org.ua/archive/18/4.pdf> [in Ukrainian].
7. Khandii, O. O. (2019). Sotsialni resursy rozvytku ekonomiky: vazheli derzhavnoho rehuliuвання [Social resources of economic development: levers of state regulation]. Kyiv, IIE of NAS of Ukraine. 436 p. [in Ukrainian].
8. Shaulska, L. V. (2005). Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy [Strategy for the development of labor potential of Ukraine]. Donetsk, IIE of NAS of Ukraine. 502 p. [in Ukrainian].
9. Historical GDP per capita by country statistics from the world bank 1960-2018. Retrieved from: <https://knoema.ru/jesqomb/historical-gdp-per-capita-by-country-statistics-from-the-world-bank-1960-2018?country=Ukraine> (last accessed 05.08.2021).
10. Vyshnevskiy, V. P., Harkushenko, O. M., Kniaziev, S. I., Lypnytskyi, D. V., Chekina, V. D. (2020). Tsyfrovizatsiia ekonomiky Ukrainy: transformatsiinyi potentsial [Digitalization of the economy of Ukraine: transformational potential]. Kyiv, Akadempriodyka. 188 p. [in Ukrainian].
11. Huawei Technologies. (2018). Vyihod na novyyi uroven rosta s pomoschyu intellektualnogo setevogo vzaimodeystviya. Globalnyi indeks setevogo vzaimodeystviya za 2018 god [Taking growth to the next level with Intelligent Connectivity. Global Connectivity Index 2018]. Retrieved from: <https://www.huawei.com/minisite/russia/gci2018rus/materials/gci2018.pdf> [in Russian].
12. Novikova, O. F., Shamileva, L. L., Shastun, A. D. (2020). Perspektyvy zmin u trudovii sferi pry tsyfrovizatsii ekonomiky za inertsiiym ta tsilovym stsenariiym rozvytku Ukrainy [Prospects for changes in the labor sphere in the digitalization of the economy according to the inertial and target scenarios of Ukraine's development]. *Ekonomichnyi Visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2 (60), pp. 187-199. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2020-2\(60\)-187-199](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2020-2(60)-187-199) [in Ukrainian].
13. Kostrytsia, V. I., Burlai, T. V. (2019). Neformalna ta atypova zainiatist yak nova «normalnist» u sviti ta Ukraini [Informal and atypical employment as a new "normality" in the world and in Ukraine]. *Ekonomika i prohnozuvannia – Economics and forecasting*, 1, pp. 7-34. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2019.01.007> [in Ukrainian].
14. Voron, V. M., Shulha, M. O. (Eds.). (2020). Ukrainske suspilstvo: monitorynh sotsialnykh z [Ukrainian society: monitoring of social change], Issue 7 (21). 547 p. Kyiv, Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine [in Ukrainian].
15. Aleksynska, M., Bastrakova, A., Kharchenko, N. (2018). Zainiatist cherez tsyfrovi platformy v Ukraini: problemy ta stratehichni perspektyvy [Employment through digital platforms in Ukraine: problems and strategic perspectives]. ILO [in Ukrainian].
16. ILO. Statistics on labour costs. (2020). Retrieved from: <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-costs/>.
17. Samoosinka domohospodarstvamy Ukrainy rivnia svoikh dokhodiv (za danymy vybirkovoho opytuvannia domohospodarstv, provedenoho u sichni 2020 roku) [Self-assessment of households in Ukraine of their income level (according to a sample survey of households conducted in January 2020)]. (2020). Kyiv, State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].
18. Vytraty i resursy domohospodarstv Ukrainy u 2018 rotsi (za danymy vybirkovoho obstezhennia umov zhyttia domohospodarstv Ukrainy) [Expenditures and resources of Ukrainian households in 2018 (according to a sample survey of living conditions of Ukrainian households)]. (2019). Kyiv, State Statistics Service of Ukraine. Part I. 379 p. [in Ukrainian].
19. Vytraty i resursy domohospodarstv Ukrainy u 2020 rotsi (za danymy vybirkovoho obstezhennia umov zhyttia domohospodarstv Ukrainy) [Expenditures and resources of Ukrainian households in 2020 (according to a sample survey of living conditions of Ukrainian households)]. (2021). Kyiv, State Statistics Service of Ukraine. Part I. 449 p. [in Ukrainian].
20. Petrova, I. L., Blyzniuk, V. V. (Eds.). (2018). Ukrainskyi rynek pratsi: imperatyvy ta mozhlyvosti zmin [Ukrainian labor market: imperatives and opportunities for change]. Kyiv, Institute for Economics and Forecasting NAS of Ukraine. Retrieved from: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf> [in Ukrainian].

Новікова О. Ф., Шамілева Л. Л., Хандій О. О. Оцінка стану і змін у трудовій сфері та забезпеченні якості трудового життя за умов цифровізації економіки

У статті представлена оцінка стану трудової сфери та якості трудового життя в умовах цифровізації економіки та суспільства. Загальні умови забезпечення та формування гідної якості трудового життя оцінено на підґрунті зміни макроеконо-

мічних показників економічного розвитку в цілому та цифрового сектору з визначенням ефективності використання витрат живої праці. Охарактеризовано частку цифрового сектору у структурі національної економіки, продуктивність праці зайнятих у цифровому секторі порівняно з загальнонаціональними показниками. Проаналізовано динаміку зміни основних соціально-економічних індикаторів розвитку трудової сфери України за 2013-2020 рр. та структурні трансформації зайнятості за видами економічної діяльності. Оцінено зміни прекаріату в Україні за 2013-2020 рр. та його частки в чисельності зайнятого населення. Надана характеристика динаміці номінальної, середньої, мінімальної заробітної плати в контексті забезпечення якості трудового життя. Проаналізовані соціальні орієнтири в системі оплати праці та зміни соціально-економічних індикаторів в Україні за досліджуваний період. Наведено результати суб'єктивної оцінки умов трудової діяльності, рівня незадоволеності своєю роботою.

Ключові слова: якість трудового життя, цифровізація економіки, соціально-трудова сфера, соціально-економічні трансформації, цифровий сектор, неформальна зайнятість.

Novikova O., Shamileva L., Khandii O. Assessment of the State and Changes in the Labor Sphere, Ensuring the Quality of Working Life in the Context of Digitalization of the Economy

The article presents an assessment of the state of the labor sphere and the quality of working life in the context of digitalization of the economy and society. The general conditions for ensuring and forming a decent quality of working life are assessed on the basis of changes in macroeconomic indicators of economic development in general and the digital sector with the determination of the efficiency of living labor costs. The share of the digital sector in the structure of the national economy, labor productivity of employees in the digital sector compared to national indicators are characterized. The dynamics of changes in the main socio-economic indicators of the development of the labor sphere of Ukraine for 2013-2020 and the structural transformation of employment by type of economic activity are analyzed. Changes in precariat in Ukraine for 2013-2020 and its share in the employed population are estimated. The characteristics of the dynamics of nominal, average, minimum wages for 2013-2020 in the context of ensuring the quality of working life are given. The social orientations in the system of remuneration and changes of social and economic indicators in Ukraine for the studied period are analyzed. The results of subjective assessment of working conditions, the level of dissatisfaction with their work are presented.

It is concluded that the digitalization of the economy promotes the spread of non-standard forms of employment and creates new opportunities for employment in the labor market, and at the same time generates shadowing of employment, hidden unemployment and part-time employment, which limits the impact of high quality of life. It is proved that the low level of economic development and insignificant level of ICT implementation, technical and technological backwardness of national production have not affected the labor market, so far it has not changed under the influence of digital technologies.

Keywords: quality of working life, digitalization of the economy, socio-labor sphere, socio-economic transformations, digital sector, informal employment.

Новикова О. Ф., Шамілева Л. Л., Хандій Е. А. Оценка состояния и изменений в трудовой сфере, обеспечения качества трудовой жизни в условиях цифровизации экономики

В статье представлена оценка состояния трудовой сферы и качества трудовой жизни в условиях цифровизации экономики и общества. Общие условия обеспечения и формирования достойного качества трудовой жизни оценены на основе изменения макроэкономических показателей экономического развития в целом и цифрового сектора с определением эффективности использования затрат живого труда. Охарактеризована доля цифрового сектора в структуре национальной экономики, производительность труда занятых в цифровом секторе по сравнению с общенациональными показателями. Проанализирована динамика изменения основных социально-экономических индикаторов развития трудовой сферы Украины за 2013-2020 гг. и структурные трансформации занятости по видам экономической деятельности. Оценены изменения прекарната в Украине за 2013-2020 гг. и его доли в численности занятого населения. Дана характеристика динамике номинальной, средней, минимальной заработной платы в контексте обеспечения качества трудовой жизни. Проанализированы социальные ориентиры в системе оплаты труда и изменение социально-экономических индикаторов в Украине за исследуемый период. Приведены результаты субъективной оценки условий трудовой деятельности, уровня неудовлетворенности своей работой.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, цифровизация экономики, социально-трудова сфера, социально-экономические трансформации, цифровой сектор, неформальная занятость.

Стаття надійшла до редакції 16.08.2021

Прийнято до друку 24.09.2021