

DOI: 10.55643/fcaptr.3.62.2025.4715

**Любов Червінська**

д.е.н., професор кафедри менеджменту, Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія Управління персоналом», Київ, Україна;  
e-mail: [lpс21@ukr.net](mailto:lpс21@ukr.net)  
ORCID: [0000-0002-1571-7974](https://orcid.org/0000-0002-1571-7974)  
(Corresponding author)

**Трина Каліна**

д.е.н., професор кафедри маркетингу, Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія Управління персоналом», Київ, Україна;  
ORCID: [0000-0001-5662-6967](https://orcid.org/0000-0001-5662-6967)

**Тетяна Червінська**

к.е.н., доцент кафедри кібербезпеки, інформаційних технологій та економіки, Київський університет інтелектуальної власності та права Національного університету «Одеська юридична академія», Київ, Україна;  
ORCID: [0000-0001-7657-2855](https://orcid.org/0000-0001-7657-2855)

**Марія Бенедисюк**

к.пед.н., доцент кафедри вищої та прикладної математики, Поліський національний університет, Житомир, Україна;  
ORCID: [0000-0002-7232-0914](https://orcid.org/0000-0002-7232-0914)

**Олена Парфентьева**

к.е.н., доцент кафедра економіки, Національний транспортний університет, Київ, Україна;  
ORCID: [0000-0002-5946-9490](https://orcid.org/0000-0002-5946-9490)

**Владислав Миленький**

д.е.н., кафедра продюсерства аудіовізуального мистецтва та виробництва, Київський національний університет театру, кіно і телебачення імені І. К. Карпенка-Карого, Київ, Україна;  
ORCID: [0009-0002-1248-2476](https://orcid.org/0009-0002-1248-2476)

Received: 30/01/2025

Accepted: 19/05/2025

Published: 30/06/2025

© Copyright  
2025 by the author(s)



This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons CC-BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## ЦИФРОВА ЗАЙНЯТІСТЬ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ТА ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ РИЗИКИ

### АНОТАЦІЯ

У роботі розглянуто важливі питання, пов'язані з основними особливостями цифровізації зайнятості в ринкових умовах. Актуальність цієї статті обґрунтовує те, що внаслідок кардинальних змін у глобальній економіці, швидкого технологічного прориву, диджиталізації бізнесу й системи управління трудовою діяльністю, демографічних процесів, воєнних дій і низки інших різноманітних чинників останнім часом суттєво зростають масштаби цифрової зайнятості. Метою цієї роботи є складання загальної характеристики цифрової зайнятості в умовах України та формування підходів щодо вдосконалення подальшого її розвитку.

Автори означили трансформацію сучасних ринкових відносин і зміни в діяльності працівників на онлайн-платформах, систематизували основні особливості роботи на різних видах цифрових платформ, провели їх класифікацію. Також приділили відповідну увагу аналізу основних факторів, що призвело до появи нових нетипових форм зайнятості.

У роботі окреслено основні вигоди й недоліки гіг-економіки й для роботодавців, і для працівників. Систематизовано й оцінено основні фінансово-економічні наслідки й ризики, пов'язані з кіберзагрозами внаслідок цифровізації діяльності працівників. Також проаналізовано різні погляди фахівців щодо роботи онлайн-працівників на цифрових платформах, розкрито її позитивні й критичні для суспільства аспекти.

Оскільки в процесі дослідження виявлено відповідні наслідки та ризики цифрової зайнятості для суб'єктів ринку праці, держави, роботодавців, цифрових працівників, пов'язані перш за все з порушенням трудових прав працюючих, у роботі запропоновано підходи, спрямовані на розв'язання означених питань. Зокрема на основі: необхідності забезпечення рівності прав віддалених працівників з іншими працівниками; надання певних преференцій і стимулів для суб'єктів бізнесу, які використовують дистанційну форму роботи; гарантування прав на приватне життя, використання процедури відключення від роботи, поліпшення контролю роботодавців, забезпечення швидкісним інтернетом більшості вітчизняних громадян, поліпшення освітнього процесу в напрямі забезпечення кращої цифрової грамотності українців тощо.

**Ключові слова:** цифрова зайнятість, працівники, платформи, кіберзлочинність, фінансові ризики, соціальна незахищеність, правові заходи

**JEL Класифікація:** A19, A21, J21, J49, O30

### ВСТУП

На тлі поглиблення глобальної нестабільності суспільного життя, зниження економічної активності, скорочення робочих місць у виробничій сфері внаслідок деіндустріалізації та роботизації і, як наслідок, погіршення соціального стану громадян, а також поширення пандемії та введення воєнного стану, все більшої популярності набуває зайнятість на цифрових платформах, яка стрімко розвивається. Щороку зростає кількість людей, які використовують інформаційно-комунікаційні технології задля роботи й власних потреб. Працювати віддалено від місця роботи з використанням комп'ютерів або інших пристроїв працівники можуть без посереднього перебування на робочих місцях або в офісах чи в місцях розташування їхнього

підприємства. Швидкий розвиток нових знань і компетентностей на основі впровадження сучасних технологій, зростання комунікації на міжнародному рівні та розширення різноманітних взаємозв'язків суб'єктів господарювання й робочої сили зумовили відповідні зміни на ринку праці, підвищення попиту роботодавців на дистанційних працівників. Це зокрема мотивується вигодами зменшення затрат на використання робочої сили, її навчання, перекваліфікацію, оренду службових приміщень, охорону праці тощо.

Згідно з даними МОП, у світовій практиці приблизно 8% найнятих працівників, що сягає 260 мільйонів чоловік, зайняті віддалено [9].

На жаль, у нашій країні немає точного аналізу про поширення означеного виду зайнятості. Однак, згідно з офіційною інформацією Державної служби статистики, не існує розрізнення тих осіб, які виконують свою роботу на традиційному місці роботи, наданому роботодавцем, й тих, які виконують її віддалено, за межами підприємства. Деякі соціологічні дослідження свідчать, що кількість працівників, які перейшли на дистанційну форму роботи, перебуває в межах 29-57% [8].

За теперішніх умов віддалена зайнятість певним чином відповідає вимогам сучасності й допомагає задовольнити потреби й працівників, і роботодавців, оскільки вона реально впливає на зниження наявного показника безробіття, яке зростає внаслідок певної відсутності підготовлених кадрів і розширення ролі інформаційної економіки. Дистанційна зайнятість є хорошим способом забезпечення зайнятості різноманітних груп людей, дає змогу долати просторові обмеження, забезпечує гнучкість процесу роботи, що загалом сприяє підвищенню ефективності розвитку бізнесу. Останнім часом унаслідок поширення цифровізації багато кваліфікованих фахівців із програмування, спеціалістів у галузі реклами, фінансистів, освітян, лікарів, адміністраторів, різноманітних управлінців перелаштовуються на віддалену або дистанційну роботу.

## ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ

Питання, пов'язані з цифровою або дистанційною зайнятістю, вже тривалий час розглядає багато вітчизняних і зарубіжних авторів. Аналіз досліджень із проблематики дистанційної зайнятості дає багато інформації про причини її появи, види й особливості, переваги та недоліки, а також тенденції розвитку в минулому та на сучасному етапі світової й національної економіки.

Економічна теорія продовжує дискутувати про цифрову зайнятість людей, аналізуючи її особливості, соціальні детермінанти, фактори, що впливають на її розвиток. Зокрема, автори Алексанська М., Бастракова А., Харченко Н. зайнятість на платформах пов'язують із питанням прихованої зайнятості чи залежної самозайнятості [1]. У їхніх роботах приділено увагу приховуванню сторонами реальної сутності правовідносин із метою уникнення зобов'язань за трудовим договором, що стосується сплати податків, а також соціальних внесків, оформлення трудових правовідносин із працівниками тощо.

У роботах дослідників Гніденко В., Капліної Г. приділено увагу аналізу основних тенденцій розвитку цифрової зайнятості й віртуального ринку в Україні та світі, здійснено комплексну характеристику різних видів цифрових платформ, які використовують для виконання певних трудових завдань, означено їхні переваги й недоліки [8].

У дослідженнях Чесаліної О. проаналізовано особливості роботи через платформи, а саме основних її суб'єктів (цифрову платформу, замовників (клієнтів), виконавців). Надано оцінку провайдерам цифрових платформ, або посередникам, які сприяють установленню необхідних контактів між замовниками й виконавцями робочих завдань. Також приділено увагу особливостям роботи на різних видах платформ, зокрема фрилансових, локальних тощо [5].

Дослідниця Погорелова О. С. розглядала питання, пов'язані з правовим регулюванням цифрової зайнятості, означила існуючі в законодавчій системі прогалини та визначила напрями реформування трудового законодавства в умовах поширення дистанційної зайнятості в Україні й світі [14].

У роботах Семенов А. Ю визначено орієнтири розвитку сучасної моделі бізнесу як екосистеми, або важливого підґрунтя забезпечення стабільності виробництва. Основна думка автора полягає в тому, що поширення цифровізації передбачає реалізацію ідеї формування екосистем і дає змогу розвивати її на основі впровадження онлайн-платформ [15]. При цьому аналіз і оцінювання функціонування бізнес-екосистеми автор пропонує здійснювати за такими параметрами: продуктивність, стійкість та інноваційність.

Зарубіжні й вітчизняні вчені, як правило, відзначають позитивні й негативні сторони диджиталізованої економіки. Наприклад, Компанієць В. зазначає, що поширення використання цифрових інновацій у суспільстві може деструк-

тивно відображатися на свідомості громадян, сприяти розвитку кримінального бізнесу та стати чинником посилення контролю суспільного життя [10]. Багато авторів навпаки наголошують на позитивних аспектах цифровізації, вважають її основним трендом, найважливішою перевагою й перспективою сучасного розвитку суспільства.

У документах Міжнародної організації праці виділено дві великі групи платформ цифрової праці: онлайн-вебплатформи, де трудові завдання виконують віддалено (юридичні, фінансові послуги тощо), фрилансові та конкурсні платформи для виконання короткострокових завдань (анотування зображень, розшифровка відео тощо) й локальні платформи, де завдання виконують власне працівники в певних визначених місцях (послуги таксі, доставка, побутове забезпечення тощо) [9, 17].

Загалом фахівці зробили значний внесок у дослідження означених проблем, але певні питання залишилися поза їхнім інтересом, науковій літературі бракує єдності щодо визначення перспектив використання цифрової зайнятості, причиною чого є багатоаспектність цього поняття, що може забезпечити подальший розвиток існуючих ідей, розробку нових наукових підходів.

## МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

Метою цього дослідження є загальна характеристика цифрової зайнятості в Україні та обґрунтування підходів щодо системного вдосконалення її розвитку. Означена мета зумовила виконання таких завдань:

- окреслити основні особливості діяльності працівників в умовах розвитку цифрової зайнятості;
- охарактеризувати основні особливості організації цифрової зайнятості, зокрема в контексті існуючих цифрових платформ в Україні й світі;
- означити основні фінансово-економічні виклики й загрози, пов'язані з кіберзлочинністю, при дистанційній роботі працівників;
- розробити сучасні заходи з метою розвитку цифрової зайнятості у вітчизняній практиці.

## МЕТОДИ

Питання було розв'язано на основі застосування загальновідомих методів дослідження, зокрема: системного аналізу – для систематизації авторських поглядів з означення тенденцій розвитку й використання цифрової зайнятості, системології регулювання розвитку цифровізації; статистики – при аналізі певних особливостей розвитку цифрової зайнятості та її впливу на соціальну захищеність працівників; системно-аналітичні підходи й експертні опитування – при характеристиці поширення дистанційної зайнятості та особливостей її оцінювання з боку працівників; систематизації – при обґрунтуванні заходів, спрямованих на вдосконалення проектів розвитку цифрової зайнятості в перспективному періоді.

## РЕЗУЛЬТАТИ

Тотальна виробнича та побутова комп'ютеризація, поступовий перехід від індустріального до постіндустріального суспільства, до економіки 4.0, або цифрової економіки, суттєво вплинули на розвиток ринку праці й трудових відносин.

Глобальна трансформація сучасного ринку праці характеризується зникненням низки професій і загрозами подальшого зникнення інших видів трудової діяльності, адже процеси автоматизації й роботизації почали підміняти працівників комп'ютерними програмами та роботами. На заміну традиційним професіям почали ефективно використовувати мобільні та гнучкі трудові функції, які відзначаються певною універсальністю знань, навичок і компетентностей кваліфікованих кадрів, які легко трансформуються відповідно до вимог діяльності організацій. Цифровізація ринку праці характеризується появою спеціалізованих цифрових (інтернет) платформ праці, що включають онлайн-вебплатформи й територіально замкнені або локальні платформи (згідно з класифікацією МОП) [3, 9].

Онлайн-вебплатформи призначені для виконання трудових завдань працівниками в онлайн- або віддаленому режимі, можуть включати надання юридичних, фінансових, патентних послуг, виконання завдань із проектування й розробки програмного забезпечення, проведення перекладів текстів, а на фрилансових і конкурсних платформах можна виконувати оперативні завдання з анотування зображень, модерації контенту, розшифровки відео тощо. На локальних платформах роботи виконують працівники своїми силами в певних фізичних місцях, при цьому завдання

можуть включати надання послуг таксі, доставки товарів чи побутового забезпечення (сантехнічні, електромонтажні роботи), а також послуги з догляду [3, 16].

У науковій практиці існує велика кількість підходів до класифікації цифрових платформ, кожен із яких акцентує увагу на певній їхній ознаці або особливостях функціонування. Зокрема, можна означити такі (Табл. 1).

**Таблиця 1. Особливості роботи й основні види цифрових платформ.** (Джерело: складено авторами на основі [9, 16])

Назва цифрової платформи	Особливості роботи, види платформ
Краудворк	Робота із застосуванням онлайн-платформ, які на основі інтернету забезпечують зв'язок між великою кількістю організацій, підприємств і індивідів та дозволяють певним замовникам і виконавцям знаходити одне одного, незалежно від їхнього місця перебування. У такому разі роботу чи її результати передають через інформаційно-комунікаційні мережі, зокрема онлайн.
Робота на вимогу за допомогою програмних додатків	Робота на основі мобільних додатків, яка обмежена територіально та реально виконується, пов'язана з традиційними видами послуг (наприклад, транспортними, кур'єрськими, з прибирання; або ж висококваліфікованою діяльністю, зокрема адвокатськими послугами).
Краудфандингова	Онлайн-платформа, на якій поширюють пропозиції щодо збирання коштів серед інтернет-користувачів.
<i>За функціями:</i>	
транзакційна	Продукт, технологія, послуга, що працює як канал (чи посередник) між користувачами платформи задля полегшення обміну й транзакцій (наприклад, Alibaba, Amazon, Uber, Airbnb, Baidu).
інноваційна	Продукт, технологія, послуга, яку використовують як основу екосистеми інновацій задля власних напрацювань додаткових продуктів, технологій або послуг іншими організаціями з менш організованою інноваційною системою (наприклад, Windows, Android, Salesforce).
інтегрована	Продукт, технологія, послуга, що одночасно є транзакційною й інноваційною платформами (наприклад, Apple).
інвестиційні	Платформи, що складаються з організацій, які реалізують стратегію інвестиційного портфеля платформ як холдингу та/або потенційного інвестора компанії.
<i>За напрямками розвитку економіки спільного використання:</i>	
електронної комерції (E-commerce)	Призначені для поширення, продажу, реклами або просування послуг / товарів із використанням цифрових пристроїв, усі торгові й фінансові операції, що здійснюються в інтернеті (це: Amazon, eBay, Craigslist та інші).
комунікаційні платформи	Використовують як авторські проекти користувача мережі задля того, щоб висловити своєрідний погляд чи важливу інформацію для аудиторії автора, при наявності різноманітного мультимедійного контенту: культурного, спортивного, політичного тощо (це: Facebook, LinkedIn, Twitter тощо, блоги, wiki).
мультимедійні	Як формати для проведення навчання: онлайн-курсів, інтерактивних уроків (це: Flickr, Pinterest, YouTube та інші).
краудсорсингові й краудфандингові	Використовують для генерування незалежного контенту, збирання фінансових коштів (це: Wikipedia, Kickstarter, Kiva).
<i>За способом монетизації:</i>	
безкоштовні	Передбачають надання безкоштовних послуг, монетизація відбувається способом доставки користувачам рекламного контенту (це: Facebook).
умовно безкоштовні	Передбачають надання безкоштовних послуг в основній версії, при цьому користувач здійснює оплату за розширення формату (це: Spotify).
оплата комісійних	Передбачають утримання комісії з кожної транзакції (це: eBay та Uber).
сплата за отримання доступу	Проводиться плата за отримання доступу користувача до інформаційного ресурсу платформи (це: Science Direct, оплачуваний контент електронних засобів).
диференційована оплата користувачів за доступ до сервісів	При отриманні доступу оплату здійснюють лише найбільш зацікавлені в послугах користувачі (наприклад, сайти знайомств).

Цифрові форми зайнятості дозволяють суспільству на загальнодержавному рівні знизити гостроту питань щодо безробіття за рахунок надання можливості (враховуючи найвразливіші на ринку праці категорії населення) отримувати певні доходи, підтримувати свій кваліфікаційний рівень і працездатність, а компаніям на мікрорівні – маніпулювати трудовими ресурсами без забезпечення будь-яких гарантій при звільненні персоналу, відповідно до існуючих потреб бізнесу [2].

Загальновідомо, що поштовхом до прискореного поширення дистанційної зайнятості в Україні стали пандемія коронавірусу та воєнні дії. Як свідчать соціологічні дослідження, при поширенні коронавірусної хвороби до 35% зайнятих осіб почали працювати дистанційно, це перш з все, стосується педагогів, працівників із надання послуг. Під час

війни багато підприємців переїхали в більш безпечні регіони й деяким офісним працівникам також довелося виконувати свої управлінські функції дистанційно [4]. Якщо ще з півтора десятка років тому віддалена робота була рідкістю, то на сьогодні це звичайне, нормальне явище. Ще нещодавно українські ІТ-працівники були зайняті в традиційних офісах, зараз же ці приміщення різко спорожніли. Дистанційний формат роботи примусив працівників активно освоювати комп'ютерні та цифрові технології. Згідно з дослідженням Colliers International, 82% респондентів, офісних працівників із 25 країн світу, виявили бажання продовжувати працювати вдома 1-2 дні на тиждень після скасування карантину [7].

Як свідчать спостереження, попри намагання роботодавців повернути працівників до офісів, велика частина співробітників надає перевагу гібридному формату зайнятості, що свідчить про певну потребу в гнучкості й можливості вільного вибору місця виконання роботи. Такий підхід забезпечує певний баланс між професійним і особистим життям працівників, відкриває можливості для інновацій у підходах до управління персоналом та розвитку корпоративної культури організацій. Загалом, віддалена зайнятість суттєво змінює ринок робочої сили, кардинально впливаючи на розвиток трудових відносин.

До системи факторів, які зумовлюють виникнення й поширення нетрадиційних, або цифрових, форматів праці, можна віднести такі:

- кардинальні зміни при переході від серійного безперервного виробництва до виробництва, характерного для постіндустріальної, знаннєвої економіки;
- стрімке й недостатньо контрольоване поширення малого підприємництва. При збільшенні масштабів виробництва управлінням складніше фокусуватися на реалізації їхніх основних завдань;
- суттєві зміни складу трудових ресурсів, зумовлені зростанням зайнятості молоді, сімейних жінок, пенсіонерів;
- значна активізація розвитку системи послуг;
- зростання обсягів використання інформаційних технологій і системи комунікацій.

При появі цифрових платформ одні професії автоматизуються, інші ж навпаки реорганізуються. Застосовуються нові альтернативні форми зайнятості, такі як флексибілізація, спрямована на збільшення гнучкості ринку праці, поширення дистанційної чи нестабільної зайнятості. Набувають поширення нові зовнішні способи трудового найму, такі як аутсорсинг, аутстафінг, а також з'являються нові форми зайнятості й оплати праці всередині підприємств, наприклад, парт-тайм працівники (з вільним графіком віддаленої роботи), одночасна робота в кількох компаніях на фул-таймі (постійно в офісі) тощо [2, 13]. Крім того, виникає так званий *нульовий договір*, який знімає з роботодавця обов'язок забезпечувати працівника певною кількістю робочих годин, але він постійно має бути готовий до виконання завдань. Вплив цифровізації на трудову зайнятість спонукає компанії підтримувати випереджальне навчання своїх працівників, яким загрожує втрата роботи, та мотивувати їх до конкурентоспроможності з уведенням доплат за набуття іншої спеціалізації, підписувати спільні договори щодо працевлаштування на випадок суттєвих ринкових змін.

Доцільно зазначити, що вітчизняний ринок праці є недостатньо адаптованим до цифровізації. Це певним чином пов'язано з відставанням України за показниками ефективності бізнесу, наявністю певної кількості непривабливих робіт, значною часткою громадян, що особливо стосується сільських регіонів, які мають не інтернету й не володіють певними компетентностями при роботі з ним. Останнє зменшує споживання онлайн-послуг, перешкоджає розвиткові цієї галузі.

Однак використання інноваційних цифрових технологій і розвиток цифрової зайнятості суттєво змінюють традиційні форми бізнесу, сприяють удосконаленню різних видів продуктів, розвиткові економіки та життєдіяльності громадян. До прикладу, це є зайнятість у галузі освіти з використанням системи дистанційного навчання MOODLE та онлайн-сервісу Zoom; зайнятість у системі охорони здоров'я на платформі eHealth, медичного інформаційного онлайн-сервісу з дистанційного надання медичних послуг і підтримки роботи лікарів; системи Digital-страхування на основі електронного полісу, що використовується й при продажах в інтернеті, і при наданні інших послуг; обробка природної мови, різноманітні віртуальні пристрої, яуі все більше й ефективніше використовують у галузі роздрібної торгівлі, електроенергетиці тощо [18].

Онлайн-працівники, які почали з'являтися з поширенням інтернету, розглядили в глобальній мережі не лише засіб комунікації й отримання інформації, а й можливості для індивідуального розвитку та кар'єрного зростання. Інтерес до подібної форми організації праці проявляється не лише в окремих незалежних професіоналів, а й у різноманітних організацій і державних органів, оскільки віддалена зайнятість здається економічним варіантом, ніж традиційні способи найму працівників.

Можна погодитись із поглядами деяких фахівців, які свідчать про наявність тенденції поступового зменшення традиційної зайнятості при постійному наймі й повному робочому дні, чітко визначених професійних позиціях і особливостях просування в кар'єрі, безперервним трудовим стажем протягом трудового життя. За умов розвитку диджиталізації означені характеристики поступово розмиваються. Однак поки що ще важко усвідомити, що означає жити в цифровому світі. Очевидно, що більш чітке усвідомлення означених процесів скоріш за все матиме нове покоління (digital natives), найбільш навчене використання гаджетів.

Однак, якщо більш реально підходити, то точнішою здається позиція, за якою сучасна цифрова система роботи не підмінює колишньої форми зайнятості, а успішно з нею співіснує як певний ринковий формат.

Науковці часто зазначають і наявність такого явища, як гіг-економіка, що характеризується суттєвими змінами ринку праці, переходом від постійних робочих місць у конкретного підприємця до виконання тимчасових завдань різноманітних організацій відповідним самостійним найманцем. Цифрова система зайнятості формується на використанні короткотермінових контрактів, умовному погодженні або системі управління так званими «умовними виконавцями»; збільшенням кількості осіб, що виконують роботи при відсутності традиційних офіційних взаємних угод [2, 3].

Однак здебільшого позитивні сторони гіг-економіки й цифрової зайнятості недостатньо використовують. Останнє можна пояснити: коли вид професійної діяльності, галузь бізнесу або певна система обслуговування має надскладний зміст, то технологічні новації на основі автоматизації спроможні виконати оперативніше, дешевше, краще й т. п. лише частину завдань, а для виконання решти більш складних операцій, як і зазвичай, необхідна людська допомога, втручання робочої сили. Тобто комп'ютери поки що не спроможні її замінити.

В умовах пандемії й воєнного стану цифрова зайнятість виконує певну позитивну роль. Так, якщо внаслідок війни в Україні було зруйновано близько 30% підприємств і організацій і з'явилося близько 5 млн безробітних, цифрова зайнятість забезпечила людям певні можливості для трудової діяльності й отримання доходів.

Цифрова зайнятість ґрунтується на використанні цифрових технологій, а її результатом є інформаційний продукт, сама ж діяльність зорієнтована на задоволення суспільних і особистих потреб, вона є економічно вигідною й для працівників, і для роботодавців. Можна погодитись із думкою, що цифрова зайнятість стосується й царини розробки, і використання цифрових засобів, і їх поширення з метою утворення нових продуктів, послуг. При цьому залучення працівників, особливості їх найму та матеріальних винагород розміщують на цифрових платформах.

Основними перевагами віддаленої роботи для працівника є: можливості самоактуалізації, адже він самостійно вирішує, яку роботу та коли виконувати; можливості проявити свою унікальність, особливі здібності, професійну кваліфікацію та мобільність на глобальному ринку праці; перспектива знайти роботу поза територіальними й державними кордонами – будь-де, де дозволяють його конкурентоспроможність і умови роботи; отримувати належну винагороду; виконувати роботу за гнучким графіком робочого часу, внаслідок чого можна більше часу витратити на особисті чи сімейні справи; можливості для поєднання кількох видів робіт чи типів зайнятості, працювати в кількох організаціях; розширення горизонтів для самовдосконалення. Гіг-економіка також передбачає надання можливостей для отримання роботи певним незахищеним особам – жінкам, людям з обмеженими можливостями, тим, хто не може працевлаштуватися або проживає в далеких місцях чи регіонах тощо.

Незалежна дистанційна робота стимулює людей працювати більш оперативно, спеціалізовано, продуктивніше. Організації, які не наймають постійних працівників або не мають можливості використовувати таких, отримують змогу за потреби мати позаштатний персонал. Водночас вільний стиль життєдіяльності може стати своєрідним мотиватором до кращого результату, оскільки саме свобода працівників зазвичай спрямовує до цього.

При цьому для роботодавців теж є багато вигід, а саме: можливість дуже швидкого залучення висококваліфікованих кадрів; суттєво розширюються межі найму персоналу, забезпечується доступ до інтелектуальних ресурсів усього світу. При цьому роботодавці, які не потребують працівників на постійній основі або не можуть утримувати таких, можуть наймати позаштатних виконавців робіт у міру необхідності, завдяки тимчасовому наймові вони можуть забезпечувати для себе наявність постійного штату співробітників.

Крім того, цифрова зайнятість також забезпечує ще багато нових переваг для бізнесу: скорочення обсягів кадрового діловодства, бухгалтерського й податкового обліку, соціальних пільг; зниження витрат на різні види компенсацій (цифровим працівникам їх, як правило, не планують, чи вони є незначними); недопущення простоїв у роботі (адже при відсутності тимчасово найнятого, згідно з контрактом, роботодавець повинен провести на цей період підміну; змогу замінити працюючих скільки завгодно, коли вони чимось не влаштовують роботодавця; наймати фахівця на необхідний період часу – або на кілька годин, або на кілька місяців; найняти тих штатних осіб, які до вподоби,

уникаючи при цьому додаткових витрат на підбирання спеціалістів; швидко знаходити необхідних фахівців; гарантії підтримання чинних законодавчих норм у царині праці й оподаткування.

Отже, від таких взаємовідносин виграють обидві сторони, і працівники, і роботодавці, що, як правило, позитивно позначається на результативності бізнесу. Тому дедалі більше людей стають фрилансерами, через онлайн-платформи працюють репетитори, викладачі, кур'єри, перекладачі, таксисти, працівники галузі обслуговування та багато інших. Дистанційна зайнятість дуже поширена в ІТ-компаніях, зокрема EPAM Ukraine, найвідоміша серед ІТ-компаній нашої країни, дає своїм працівникам лише віддалену зайнятість; найпоширеніший вітчизняний оператор мобільного зв'язку Київстар пропонує віддалену модель роботи певній кількості працівників; також відомий інтернет-магазин Rozetka впроваджує віддалену зайнятість працівникам свого ІТ-відділу.

При цьому в суспільстві й у науковій практиці складається досить неоднозначне ставлення до розвитку платформної праці. Так, на фоні позитивного ставлення до цифровізації часто мова йде про негативні сторони означеного процесу. Зокрема, в умовах цифрової зайнятості працівники змушені взаємодіяти не як співробітники в колективі або команді, а як конкуренти; для них створюють інтерфейси, які не дають їм можливості спілкуватися чи дізнаватись одне про одного. До того ж платформи запобігають виникненню якогось критичного політичного суб'єкта, а отже, вони зменшують можливість колективних дій.

Крім того, конкуренція за платформні робочі місця часто зумовлює зниження вартості цифрової праці, зниження доходів працівників і врешті решт становлення нових видів нерівності [18]. Платформи цифрової зайнятості при цьому компенсують певні прояви демографічних змін, наприклад, старіння населення у високорозвинених країнах; обмежують підвищення заробітних плат у певних сегментах ринку послуг, модифікують прояви процесів міжнародної міграції робочої сили.

Гіг-економіку інколи називають варварською, халтурною економікою або темнівою. Як зазначали деякі експерти, спостерігається тенденція до втрати найважливіших наших здобутків протягом останніх 200 років: руйнація трудових прав, зникнення солідаризації й культуризму, що може викликати дуже негативні наслідки для суспільства. У гіг-економіці певним чином розмиваються такі поняття як «працівник», яке трансформується в поняття «вільного агента», «трудова одиниця», «виконавця», «фрилансера»; поняття «заробітної плати» – у «вигоду», «трудова винагорода», а «праці» – в «діяльність», «замовлення» [3]. Унаслідок цього люди втрачають свої права. Якщо людина, наприклад, виконує певні кур'єрські завдання з посиланням лише на додаток у телефоні, не маючи при цьому статусу працівника, то й прав на участь у страйку вона не має. Або ж якщо з таким кур'єром щось трапиться дорогою при виконанні трудового завдання – відповідальності за це ніхто не понесе, отже, він не має права на захист. Не кажучи вже про відсутність можливостей законодавчого регулювання заробітної плати.

Якщо за умов традиційної зайнятості існує більш-менш нормальна конкуренція, яка сприяє розвитку й самовдосконаленню працівників, то за умов цифровізації, практично в боротьбі за винагороду, вона набуває дещо нездорового, комерційного характеру.

Поряд із цим, при роботі на платформах створюється нова залежність працівників, гейміфікується їхня продуктивність, використовуються індикатори та оцінки ефективності з урахуванням відгуків клієнтів і колег задля створення горизонтальної однорангової системи домінування. Так платформи форматують людський капітал у мережевий людський капітал, здатний себе проявити лише при умові доступу до певної цифрової екосистеми. Унаслідок відсутності дієвих регуляторних процедур такі явища можуть призводити до певної цифрової дискримінації існуючих та потенційних працівників.

Порівняно з роботою на постійній основі при 8-годинному робочому дні, підприємець, використовуючи дистанційну форму зайнятості, має певну гарантію, що працівник отримає кошти лише за конкретно виконану роботу, а не за витрачений робочий час. При цьому роботодавці, які не потребують працівників на постійній основі або не можуть утримувати таких, у міру необхідності можуть наймати позаштатних працівників, завдяки тимчасовому наймові вони можуть забезпечувати собі наявність постійного штату співробітників.

Соціальні мережі також дуже часто працюють на основі експлуатації неоплачуваної праці тих користувачів, які беруть участь в утворенні їхнього контенту, що, наприклад, стосується написання блогів, розміщення відео, фото тощо. Отже, за рахунок неврахованих робіт, на які користувачі витрачають немало зусиль і часу, створюються певні доходи корпоративних соціальних медіаплатформ. Означену безоплатну діяльність в інтернеті називають «ігротруд» (playbour), адже це діяльність, яку здійснюють індивіди, нібито граючись, непомітно, задля розваги.

Існує інформація про те, що весь світ, а саме такі країни, як США й Британія, намагаються обмежити гіг-економіку, що зокрема спрямовано проти обмеження трудових прав людей [11,15].

Проблемними моментами в системі правового регулювання віддаленої зайнятості є, по-перше – неформальне ставлення до означених питань, управління трудовими процесами, ринком праці; по-друге – недосконале правове управління заключенням трудових домовленостей із онлайн-виконавцями, що стосується онлайн- або письмових способів; місця виконання робіт і його безпечності; захисту конфіденційної інформації; планування робочого часу й трудової винагороди; суміщення дистанційного формату роботи та інших робіт; залучання цифрового персоналу до профспілки та мотивація розвитку дистанційної зайнятості.

При відході від традиційної моделі роботи держава, врешті-решт, може мати певні фінансово-економічні ризики, пов'язані з втратою надходжень від значної частини податків, які регулярно отримує з доходів громадян. І якщо така політика не буде адаптована соціально-економічними заходами, це може призвести до проблем в системі оподаткування. В умовах цифрової зайнятості також з'являється багато фінансово-економічних викликів і загроз, пов'язаних із кіберзлочинністю, багатьма злочинами, які в міру розвитку цифровізації набувають поширення в інтернеті (Табл. 2).

**Таблиця 2. Основні види кіберзлочинів і їхні фінансово-економічні ризики.** (Джерело: складено авторами [11,19])

№	Назва злочину	Суть кіберзлочину	Фінансово-економічні ризики
1	Витік даних	Витік даних, що призводить до розкриття певної конфіденційної інформації	Втрати внаслідок штрафів за порушення постійних вимог, фінансові витрати на юридичне обслуговування, на оповіщення, втрати від погіршення репутації організації
2	Вимагання викупу	Певне шифрування даних жертви й вимагання грошового викупу за їх розблокування	Можуть складати від тисяч до мільйонів доларів з урахуванням розміру викупу, фінансових витрат на поновлення даних, витрат від простою
4	Компрометація бізнес-пошти (BEC)	Передбачає компрометацію поштових облікових записів бізнесу задля проведення шахрайських транзакцій чи отримання доступу до секретної інформації	Можуть бути значними, часто включаючи шахрайство з переказами, з втратами, які сягають мільйонів доларів
5	Шахрайство з платіжними картками	Викрадення інформації кредитних карток задля несанкціонованих транзакцій	Можливі фінансові витрати й для фізичних, і для юридичних осіб (включають вартість на відшкодування, на заходи з виявлення / попередження шахрайства, а також втрати від погіршення репутації)
6	Крадіжка особистості	Злочини з незаконним використанням персональних даних людини задля отримання фінансової вигоди	Зумовлюють фінансові втрати для осіб унаслідок використання викрадених ідентифікаційних даних із метою шахрайських дій (це відкриття банківських рахунків, оформлення кредитів у банках, здійснення несанкціонованих покупок)
7	Фішингові атаки	Передбачають обман людей із метою отримання конфіденційної інформації	Фінансові втрати можуть бути внаслідок крадіжки облікових даних, несанкціонованого доступу або можливих шахрайських дій проти відповідних осіб чи організацій
8	Шахрайство в інтернет-банкінгу	Використання різних засобів задля отримання несанкціонованого доступу до інтернет-банкінгу та рахунків	Оскільки це може включати несанкціоновані перекази, захоплення рахунків, шахрайські транзакції, отже, призводить до фінансових втрат відповідних осіб чи організацій
9	Криптовалютний джекінг	Несанкціоноване використання певних ресурсів комп'ютера задля видобутку криптовалюти	Фінансові втрати включають зростання витрат на електропостачання, погіршення роботи систем, можливе пошкодження обладнання
10	Крадіжка інтелектуальної власності	Стосується патентів, торгових секретів, певної конфіденційної інформації	Зумовлює великі фінансові втрати для підприємств унаслідок погіршення конкурентних переваг і можливі правові дії стосовно них

Останнім часом поширення використання різних бездротових пристроїв із вільним доступом до мережі «Інтернет», хмарних технологій дає більше можливостей для злодіїв, кіберзлочинців; створює нові фінансові загрози для інтернет-спільноти, працівників, роботодавців, компаній, міжнародних організацій. Найчастіше об'єктами вчинення кіберзлочинів є царини енергетики, фінансів, фармацевтики, медицини, технологічних галузей і в Україні, і в промислово розвинених країнах світу. Як правило, першочергово такі злочини мають характер кібератак, можуть здійснюватися з економічних, політичних, ідеологічних, терористичних мотивів. Загалом вони негативно відображаються на цифровій діяльності працівників.

При цьому практично будь-який бізнес в умовах сьогодення залежить від програмного забезпечення – від виробництва, дистрибуції до післяпродажної підтримки продуктів чи послуг. І певні технічні негаразди в роботі пристроїв можуть викликати збій у програмі, що, як правило, призводить до отримання недостовірної чи неактуальної інформації, негативно відображається на діяльності підприємства.

Однією з цифрових небезпек є також *поширення нових методів маніпулювання свідомістю працівників*. І хоча завдяки цифровізації зростають можливості для поширення різноманітної інформації та обміну нею, однак з'являються *ризик розповсюдження неточної та недостатньо прозорої інформації*. Також варто зазначити, що, згідно з дослідженнями вчених, якщо робота на цифрових пристроях забирає більш ніж 4 години протягом дня, це може негативно позначатися на фізичному та психічному здоров'ї працівників: виникають проблеми з опорно-руховим апаратом, зором тощо. Соціальні мережі також сприяють підвищенню рівня стресу, тривожності, депресії, порушенню сну тощо[19].

Однак можна погодитись із тим, що за будь-яких умов завжди можна знайти нові засоби захисту й від кіберзлочинів, і трудових прав працівників та їхнього здоров'я. І в гіг-економіці можуть відбуватися позитивні зміни. Як зазначали експерти, близько року тому в Україні вже відбувся перший диджиталізаційний страйк. Завдяки організованому протестові працівників, їхній боротьбі за свої права, їм підвищили зарплату й покращили умови праці. Також можна зазначити, що, наприклад, рік тому завдяки активності профспілкових організацій освіти нашої країни вдалося домогтися збереження 56-денної відпустки для освітян, у тому числі для тих, які працюють дистанційно.

Отже, за умов поширення цифровізації працівникам, державі та профспілкам треба організовуватися, щоб відстоювати права онлайн-працівників.

Важливим завданням є поліпшення регламентації та підвищення ефективності регулювання цифрової діяльності персоналу [12]. Для запобігання експлуатації доцільно розв'язувати проблему щодо соціального захисту фрилансерів на основі правового регулювання розмірів їхніх винагород, соціальних пільг, забезпечення кредитування, професійного навчання й мотивації. Означене сприятиме й ефективному розвитку ринку праці, і безпеці трудового життя онлайн-працівників, зменшенню викликів, пов'язаних із цифровізацією зайнятості.

Задля поліпшення правового регулювання дистанційної зайнятості працівників перш за все необхідно приділити увагу таким основними моментам, як:

- урегулювання платформної зайнятості згідно з потребами суспільства, що, зокрема, пов'язано з укладенням трудового договору, його структурою, змістом;
- приділення належної уваги урівнюванню прав віддалено працюючих осіб із правами традиційно зайнятих працівників;
- установлення нормативів із безпеки та охорони праці, забезпечення відпочинку дистанційним працівникам;
- урегулювання питання щодо визначення місця дистанційної роботи;
- проблеми захисту інформації в умовах онлайн-роботи;
- уведення регулярного обліку робочого й неробочого часу, системи мотивації;
- особливості суміщення цифрової діяльності з певними формами робіт;
- можливості залучення онлайн-працівників до профспілки;
- заохочення до поширення віддаленої зайнятості в різних царинах бізнесу тощо.

На загальнодержавному рівні слід заохочувати дистанційну форму роботи, там, де це можливо, але ще не впроваджено.

З метою заохочення бізнесу можна пропонувати можливості виділення субсидій і формування фіскальних стимулів, або податкових пільг, для підприємств і організацій, які пропонують дистанційну форму зайнятості.

Важливо оперативне інформувати й роботодавців, і працівників про відповідні зміни до законодавства в царині віддаленої роботи. При цьому можна використовувати спеціальні інформаційні бюлетені, газети чи сайти стосовно віддаленої роботи, у яких би повідомляли про права та обов'язки працівників і роботодавців.

Важливе значення має гарантування прав на приватне життя дистанційно зайнятих осіб, забезпечення відповідних законодавчих умов при цьому. Тут привертає увагу той факт, що в ЄС ведуть дискусію з питання щодо «a right to disconnect», або так званого права щодо відключення, спрямовану на забезпечення захисту зайнятих віддалено працівників, покращення їхнього добробуту, а також задоволення від своєї діяльності. У такому випадку працівник, виконуючи віддалено завдання, має право призупинити будь-який зв'язок зі своїм роботодавцем, і це не вважатимуть порушенням трудового договору чи трудової дисципліни. Це право також дає можливість працівникові не відповідати на електронне листування або телефонні звернення **по** завершенню роботи задля балансування робочого й особистого часу виконавців. І хоча про надання права на відключення згадується в українському законопроекті № 4051 (від 04.09.2020 р.), однак процедура його застосування видається недостатньо врегульованою в

плані поширення на ті чи інші види робіт, визначення нормативів відключення, тривалості, системи його контролю тощо [6].

Право на відключення від роботи по закінченню робочих годин може мати важливе значення для дистанційних працівників задля вбезпечення їх від значних переважань і можливостей вигорання при виконанні онлайн-завдань.

Ураховуючи той факт, що в Україні в умовах воєнного часу багато переселених осіб проживають у не дуже комфортних для роботи умовах, часто в приватному секторі або в гуртожитках тощо, доцільно було б, ураховуючи досвід Фінляндії в царині правого регулювання робочого часу, дати більше прав працівникам для самостійного планування часу й місця виконання робіт, принаймні хоча б якусь частину цього часу (близько 50%), зокрема на основі використання банку робочого часу [2].

Ураховуючи високий рівень тінізації вітчизняної економіки, коли значна частка робочої сили зосереджена в неформальному секторі економіки, що призводить до нестачі формальних робочих місць, через потребу отримувати хоч би якийсь розмір доходу, а також ураховуючи рекомендації МОП, важливо сприяти переходові від неформальної до формальної зайнятості. За це в основному мають відповідати найманці, роботодавці, що забезпечується на основі їх контролювання. Останнє можна реалізувати разом зі стимулюванням (наприклад, зниженням податку) підприємців, що дали роботу, працевлаштували людей.

І незважаючи на те, що за українським законодавством (законопроект № 4051) роботодавці начебто мають забезпечувати цифрових працівників основними засобами роботи, однак купівля й ремонт комп'ютерної техніки, оплата витрат електроенергії та деякі інші види витрат, призначені для підтримання в належному стані цифрового робочого місця вдома, в реаліях нинішньої практики, як правило, лягають на працівників, отже, ці питання також потребують більш детального обговорення й регулювання на загальнодержавному й законодавчому рівні.

Незважаючи на наміри урядовців забезпечити швидкісним інтернетом усі сільські й віддалені райони України, що поки що повністю не реалізовано, важливо надати доступ до якісного інтернету з незначним перериванням трафіку, що може бути альтернативним варіантом для більшої частини споживачів, позитивно позначитись на розвитку дистанційної зайнятості.

Для забезпечення інтеграції низькокваліфікованих працівників у гіг-економіку також необхідно розробляти й упроваджувати нові ініціативи в галузі їхнього навчання й професійної підготовки. Також важливо підтримувати, а при можливості збільшувати відповідний рівень державних видатків на освіту, адже інвестування в освіту є досить важливим явищем, оскільки саме добре освічені та висококваліфіковані громадяни матимуть більше шансів працювати дистанційно. Основними підходами до реформування існуючої освіти можуть бути такі: створення нових спеціалізацій на умовах їх коригування в процесі використання; подальше поширення й удосконалення віддаленої системи навчання студентів; орієнтація освітнього процесу на модульність і практичну складову; набуття важливих сучасних цифрових знань і навичок; прискорення навчального процесу на тих спеціальностях, що пов'язані з диджиталізацією.

Освіта має бути спрямована на досягнення цифрової грамотності населення, формування таких навичок, як: здатність до навчання, критичне мислення; когнітивна гнучкість; виконання комплексних завдань; уміння діяти у віртуальній команді; креативні здібності; уміння працювати з великими масивами даних; здатність самостійно ухвалювати рішення; емоційний інтелект.

На сьогодні в умовах війни, в тому числі її поширення на кіберпростір, особливо актуалізуються питання загрози кібербезпеці та фінансових ризиків, що, безумовно, негативно відображається на цифровій зайнятості працівників. Отже, це вимагає від нашої країни забезпечення надійного й ефективного інструментарію боротьби з кіберзлочинами для адекватної протидії наявним викликам і загрозам.

Перспективи реалізації політики кібербезпеки в Україні мають бути пов'язані із запровадженням найбільш сучасних і ефективних практик щодо протидії кібератакам, посиленням захисту делікатних даних, прийняттям і впровадженням стратегій кібербезпеки учасниками всіх рівнів. Крім того, підвищення загальної освіченості користувачів інтернету й запровадження принципів новітньої онлайн-культури можуть змінити ситуацію в системі цифрової зайнятості на краще.

Ураховуючи певні загрози негативного впливу цифровізації на психологічний стан і здоров'я онлайн-працівників, виникає необхідність більш усвідомленого підходу до їхньої роботи на цифрових платформах. Необхідно розробляти найбільш ефективні стратегічні підходи та рекомендації для зменшення негативних наслідків цифровізації, спираючись на формування нової політики безпеки праці й охорони здоров'я задля безпечного використання цифрових

пристроїв, та новітні заходи з виявлення та упередження хвороб, що можуть зумовлюватися використанням цифрових пристроїв. При цьому важливо поліпшувати інформування громадян про ризики, пов'язані з надмірним застосуванням онлайн-пристроїв, більше пропагувати активний спосіб їхнього життя.

## ДИСКУСІЯ

Останнім часом особливого значення набуває полеміка з приводу поглядів на доцільність масштабного запровадження цифрової зайнятості. Особливо часто порушують питання з приводу цифровізації публічних установ і організацій, служб державного управління, а також педагогічних закладів, де особливу роль відіграє «людський фактор». Останній формує особливе психологічно-емоційне середовище при особистісному контакті в процесі роботи чи навчання, що важко або й неможливо чимось замінити. Стосовно цифровізації навчального процесу, це зокрема веде до певного погіршення адекватності сприйняття та пізнання навчального закладу, неформального спілкування й соціального розвитку; деформування взаємодії студентів і викладачів.

При переході до цифрової зайнятості особливо дискусійними є питання щодо врегулювання правових відносин між сторонами (роботодавці, працівники), розподілу доходів і витрат, особливостей взаємовідносин у контексті переваг і недоліків віддаленої форми роботи. Важливим є питання, що виникає в цьому випадку: як впливає цифрова зайнятість на зміну взаємовідносин віддалених онлайн-виконавців і їхніх наймачів.

Окремі автори свідчать, що віддалена форма роботи забезпечує певну збалансованість умов роботи фрилансерів, при цьому надаючи їм змогу самостійно планувати свій робочий час, що впливає на покращення балансу між роботою й особистою життєдіяльністю; сприяє зниженню стресу, підвищенню продуктивності праці й задоволення працівників тощо.

Хоча існують і інші погляди авторів, які акцентують увагу на таких проблемних моментах: слабкому контролю й координуванню, збільшенні передумов до появи конфліктів, зростанні загрози зниження колективізму; фрилансерам, можливо, важче взаємодіяти й комунікувати при наявності онлайн-команди, і це може негативно позначитись на результативності їхньої праці. Загалом, виклики й проблеми цифрового формату зайнятості для виконавців, фрилансерів і в нашій країні, і в інших країнах світу, що можуть з'явитися при її поширенні, перш за все зумовлені питаннями невизначеного становища онлайн-працівника, відсутністю або недостатністю його соціально-економічного й правового захисту, зниженням перспективності його професійно-кваліфікаційного зростання. Цифрова зайнятість також зумовлює відповідні виклики й проблеми в системі регулювання трудових гарантій цифровиків; поширення певних зловживань серед роботодавців, наймачів; створює певну правову нішу для подальшого зростання тіньової зайнятості.

Певними негативами розвитку дистанційної зайнятості для роботодавця є наявність ризиків, це стосується особливостей і термінів виконання цифрових завдань; забезпечення конфіденційності щодо зберігання інформації; складності контролю тривалості часу роботи або відпочинку цифрового працівника, виконання нормативів із безпеки й охорони праці тощо.

При цьому намагання поліпшити управління цифровою зайнятістю здійснюють, як правило, переважно в напрямі покращення управління гнучкими видами зайнятості, що також мають певні прогалини й скоріш за все сприяють закріпленню існуючої незахищеності працівників, а не спрямовують на формування для сучасних цифрових заробітчан відповідних соціальних і трудових гарантій.

Доцільно зазначити: значна частина вітчизняних організацій, що швидко впроваджують новітні технології управління, намагається експериментувати з цифровою зайнятістю, розглядаючи її як певний альтернативний напрям свого стратегічного розвитку.

## ВИСНОВКИ

Формування цифрового суспільства є важливим трендовим напрямом економічного поступу й особливостей життя багатьох громадян, стратегічним чинником ефективного розвитку. Його важливою ознакою є цифрова зайнятість, повсюдне застосування цифрових пристроїв, майже в усіх галузях виробництва, в усіх видах бізнесу.

Наша країна є конкурентоспроможною в галузі диджиталізації, що стосується високої кваліфікації працівників, високої компетентності персоналу ІКТ-сектора в упровадженні інновацій міжнародного рівня, високого позиціонування вітчизняних фрилансерів у зовнішньому середовищі онлайн-продуктів, стрімкого поширення дистанційної форми

роботи в багатьох українських компаніях і організаціях. Однак це ще не призвело до очікуваної результативності в плані суттєвого підвищення продуктивності й ефективності праці, формування врегульованого сегмента цифрової праці.

Проведене дослідження підтверджує, що залучення працівників до дистанційної форми зайнятості дозволяє компаніям отримувати вигоди від зменшення витрат на облаштування робочих місць, на накладні витрати та допоміжний персонал, зменшувати кількість пропусків роботи, підвищувати ефективність бізнесу, а також значно розширювати можливості найму працівників тощо. Ми окреслили також відповідні переваги й недоліки віддаленої форми зайнятості для найманих працівників. Неврегульованість цифрової зайнятості проявляється в наявності певних соціальних викликів і проблем, відсутності стабільності й захищеності цифрових працівників, справедливого отримання винагород учасниками трудових відносин на цифрових платформах.

У роботі здійснене комплексне оцінювання основних особливостей організації дистанційної зайнятості за нинішніх умов. Розроблена класифікація цифрових платформ, що, на відміну від інших подібних класифікацій, найбільш повно й розширено відображає різноманітність цифрових платформ та особливості роботи на них онлайн-працівників.

Також було виявлено та класифіковано певні фінансово-економічні виклики й загрози, пов'язані з кіберзлочинами та злочинцями, яких у контексті цифрової зайнятості достатньо не досліджували в економічній практиці. Також було означено сучасні засоби захисту від можливих кіберзагроз в умовах цифрової зайнятості.

З метою підвищення ефективності регулювання розвитку дистанційної зайнятості запропоновано системний підхід, який включає підходи щодо поліпшення управління цифровізацією й на загальнодержавному рівні, й на рівні менеджменту організацій при врахуванні інтересів усіх цифрових працівників, у тому числі переселенців (на що раніше не звертали достатньої уваги). Запропоновані в роботі пропозиції спрямовані на реалізацію нових підходів до стимулювання роботодавців, які пропонують дистанційну зайнятість своїм працівникам (на основі субсидування, введення податкових пільг, фіскальних стимулів тощо), а також цифрових працівників (на основі поліпшення балансу робочого часу, впровадження відключення від роботи, урегулювання винагород, компенсування витрат на утримання цифрового робочого місця тощо).

Важливу роль у формуванні сприятливих умов для подальшого розвитку цифрової економіки й цифрової зайнятості мають виконувати державні інституції, основним завданням яких повинна стати розбудова цифрової інфраструктури; інвестування в освіту, навчання; поліпшення цифрової грамотності, забезпечення можливостей щодо використання інформаційних ресурсів усіма громадянами; поліпшення правового регулювання цифрової зайнятості, спрямованого на забезпечення соціального захисту працівників цієї царини.

Перспективи подальших розвідок означених питань лежать у площині дослідження зарубіжного досвіду розвитку дистанційної зайнятості та інноваційних практик її регулювання, використання нових інструментів і методів менеджменту для успішної роботи в умовах цифровізації.

---

## ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ

---

### **ВНЕСОК АВТОРІВ**

*Внесок авторів є рівноцінним.*

### **ФІНАНСУВАННЯ**

*Автори не отримували фінансування для цього рукопису.*

### **КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ**

*Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.*

## REFERENCES / ЛІТЕРАТУРА

1. Aleksanska, M., Bastrakova, A., & Kharchenko, N. (2018). Employment through digital platforms in Ukraine: Problems and strategic prospects. International Labor Organization. [https://www.ilo.org/travail/WCMS\\_635371/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/WCMS_635371/lang-en/index.htm)
2. Azmuk, N. A. (2020). Modern challenges of the labor market in the transition to a digital economy. *Modern Economics*, 6-13. [https://doi.org/10.31521/modecon.V19\(2020\)-01](https://doi.org/10.31521/modecon.V19(2020)-01)
3. Chervinska, L. P. (2020). Employment on digital platforms. *Scientific Notes of the National University of Ostroh Academy. Series "Economics"*, 16. [https://doi.org/10.25264/2311-5149-2020-16\(44\)-113-117](https://doi.org/10.25264/2311-5149-2020-16(44)-113-117)
4. Chervinska, L., Kalina, I., Chervinska, T., Safonov, Y., Lishchenko, A., & Shulyar, N. (2024). Forced migration in the conditions of war: challenges, financial and economic risks, directions of problem solving. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*, 2(55). <https://doi.org/10.55643/fcaptop.2.55.2024.4331>
5. Chesalina, O.V. (2019). Work through Internet platforms as a challenge to the labor legal relationship. *YurFak: studying law online*.
6. Draft Law on Amendments to Certain Legislative Acts on Improving Legal Regulation of Remote Work. (n.d.). [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1)
7. Global Occupier Outlook Navigating the Future of Change. (n.d.). <https://www.colliers.com>
8. Hnidenko, V., & Kaplina, G. (2017). Analysis of trends in the development of remote employment in Ukraine. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka: zbirnyk naukovykh prats*, 33, 29–37. [http://dx.doi.org/10.30525/978-9934-571-29-9\\_270](http://dx.doi.org/10.30525/978-9934-571-29-9_270)
9. ILO Flagship Report. (n.d.). World Employment and Social Protection Outlook 2021. The role of digital labor platforms in transforming the world of work. [https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang-ru/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/globalreports/weso/2021/WCMS_771749/lang-ru/index.htm)
10. Kompaniets, V. (2018). The development and future of the economy based on digital technologies: critical thinking. *The bulletin of transport and industry economics*, 61, 36-46. [http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/453/1/VETP\\_2018\\_61\\_36\\_46.pdf](http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/453/1/VETP_2018_61_36_46.pdf)
11. Markevych, K. (2021, May 27). Not all positive things are positive: What dangers lie behind digitalization? Razumkov Tsent. <https://razumkov.org.ua/statti/ne-pozytyvamy-iedynymy-yaki-nebezpeky-kryviutsia-za-tsyfrovizatsieiu>
12. On Approval of the Concept for the Development of the Digital Economy and Society of Ukraine for 2018-2020 and Approval of the Action Plan for its Implementation: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of January 17, 2018, No. 67-p. <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>
13. SHEN (2019, September 19). *Overview of the outsourcing services market. Development Pace and Forecast for 2019 - European Business Association*. <https://eba.com.ua/oglyad-rynku-autsorsyngovyh-poslug-tempy-rozvytku-i-prognoz-na-2019>
14. Pogorelova, O.S. (2020). Directions of reforming labor legislation in the context of the spread of digital work. *Law and public administration: a collection of scientific works*, 4, 43-50. <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.4.6>
15. Semenog, A.Y. (2019). Ecosystems of digital platforms as a factor of business transformation in the digital economy. *KNUTD Bulletin*, 4 (137). <https://doi.org/10.30857/2413-0117.2019.4.4>
16. Sichkarenko, K.O. (2018). Digital platforms: approaches to classification and determination of the role in economic development. *Black Sea Economic Studies*, 35(2), 28-32. [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/bses\\_2018\\_35%282%29\\_7.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/bses_2018_35%282%29_7.pdf)
17. Petrova, I., Balyka, O., & Kachan, H. (2020). Digital economy and digital employment appearance. *Social and labour relations: theory and practice*, 10(2), 10-20. [http://dx.doi.org/10.21511/slrlp.10\(2\).2020.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrlp.10(2).2020.02)
18. Tul, S.I. (2019). State and prospects of development of the digitalized labor market in Ukraine. *Business Inform*, 7. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-7-182-189>
19. Verbovsky, I A. (2024). Analysis of the influx of digitalization on human health: main aspects and trends. *Public Health Journal Vip*, 2(6). <https://doi.org/10.32782/pub.health.2024.2.5>

*Liubov Chervinska, Iryna Kalina, Tetiana Chervinska, Mariia Benedysiuk, Olena Parfentieva, Vladyslav Milenkii*

### **DIGITAL EMPLOYMENT: MODERN REALITIES AND FINANCIAL AND ECONOMIC RISKS**

This paper addresses important issues related to the main features of the digitalization of employment in a market environment. The relevance of this article is substantiated by the fact that due to dramatic changes in the global economy, rapid technological breakthroughs, digitalization of business and labour management systems, demographic processes and military actions, and a number of various factors, the scale of digital employment has been growing significantly in recent years. The purpose of this paper is to provide a general characterization of digital employment in Ukraine and to formulate approaches to improving its further development.

The authors outline the transformation of modern market relations and changes in the activities of employees on online platforms, systematize the main features of work on different types of digital platforms, and classify them. The author also pays special attention to the analysis of the main factors that led to the emergence of new atypical forms of employment.

The paper outlines the main advantages and disadvantages of the gig economy for both employers and employees. The main financial and economic consequences and risks associated with cyber threats due to the digitalization of employees' activities were systematized and assessed. The author also analyzes different points of view of experts on the work of online workers on digital platforms, and reveals its positive and critical aspects for society.

Since the study has identified the relevant consequences and risks of digital employment for labour market actors, the State, employers, and digital workers, primarily related to the violation of workers' labour rights, the paper proposes approaches aimed at addressing these issues. In particular, on the basis of: the need to ensure the equality of rights of remote workers with other workers, to provide certain preferences and incentives for business entities using remote work, to guarantee the right to privacy, to use the procedure of disconnection from work, to improve employer control, to provide high-speed Internet to the majority of domestic citizens, to improve the educational process in order to ensure better digital literacy of Ukrainians, etc.

**Keywords:** digital employment, employees, platforms, cybercrime, financial risks, social insecurity, legal measures

**JEL Classification:** A19, A21, J21, J49, O30