

## **РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ**

О. В. БЕРВЕНО, д-р. екон. наук, доц.,

проф. кафедри економічної теорії та міжнародної економіки

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова, м. Харків, Україна*

О. М. БРОНИЦЬКИЙ, канд. екон. наук, доц.,

доц. кафедри економіки та підприємництва

*Харківський інститут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», м. Харків, Україна*

Цифрова трансформація, яка охопила сучасний соціально-економічний розвиток, кардинально змінює все навкруги нас, видозмінюючи при цьому і саму людину. Технологічні зміни за своєю складністю та глибиною впливу не мають аналогів у попередньому досвіді людства. Особливого впливу від цих змін зазнає ринок праці та соціально-трудова відносина. Об'єктивна логіка розвитку економічної та соціальної ситуації, багатомірні процеси, що супроводжують процес цифровізації, підтверджують той факт, що ми вступаємо в епоху глобальної нестабільності, поглиблення уже існуючих протиріч і появи нових. Ми вступаємо в епоху дисбалансу, з якого має народитися новий соціальний порядок, й саме аналіз змін на ринку праці дає підстави зробити такий висновок.

Головна тенденція впливу новітніх технологій на ринок праці полягає в переході на повністю автоматизоване цифрове виробництво, яке керується інтелектуальними системами, створенні глобальних мереж товарів та послуг, поширенні штучного інтелекту, що витісняє людину з виробничих процесів. Революційний вплив потенціалу технологічних змін проявляється у появі нових та «креативному руйнуванні» старих робочих місць. За таких умов зростає дисбаланс на ринку праці, швидко підвищується попит на одні професії й одночасно падає на інші, що супроводжується різким зростанням технологічного безробіття.

В найближчі десять років, як доведено у дослідженні «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» та відображено на платформі Career Hub у 2021 році, роботодавці віддаватимуть перевагу працівникам, котрі досконало володіють певними технологіями. При цьому вони повинні бути стресостійкими, мати високі мобільність та організованість.

До спеціальностей, які найімовірніше зникнуть до 2030 року, відносяться: аудитор, секретар, ріелтер, водій, агроном, спортивний коментатор, вантажник, різноробочий, бухгалтер, юридичний консультант, економіст. Разом з цим, набуватимуть популярності до 2030 року спеціальності: куратор особистої пам'яті, менеджер подорожей у віртуальній реальності, контролер магістралей, радник по цифровим валютам, хірург для збільшення пам'яті, менеджер з етичних питань, консультант цифрової реабілітації, компаньйон для пенсіонерів.

Виходячи з цього слід зазначити, що вже зараз існує потреба посилити взаємозв'язок між ринком праці та вищими навчальними закладами. Ключовим

завданням реформування системи освіти стає формування у студентів такого набору компетенцій, який би сприяв адаптації випускників до швидких змін всередині широкого спектру діяльності на протязі всього життя.

Освіта не може відставати від практики, вона повинна стати випереджаючою. Необхідним є паралельний та взаємообумовлений їх розвиток. Приклади Південної Кореї, Китаю, Японії свідчать про перспективність саме такого комплементарного розвитку. Сучасна освіта має бути комплексною та гнучкою, тісно пов'язаною із суспільним виробництвом, враховуючи його сигнали та швидко реагуючи на них.

Зміни професійного дизайну зайнятих в умовах цифрової трансформації проходять різношвидкісно та асиметрично, породжуючи нестабільність та ризики. Як справедливо відзначає професор А. Колот: «Вимушені констатувати, що асиметрії в економічному і соціальному розвитку, нестійкість у самому широкому її розумінні, десоціалізація відносин у сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціальної ізоляції – усе це тренди, небажані реалії початку нового століття» [1, с. 24].

Цифрова економіка розмиває контури інститутів ринку праці. Це стосується насамперед самого статусу «зайнятий». Зайнятість за цих умов стає все більш невизначеною, про що свідчать тенденції короткострокової зайнятості, зайнятості за усною домовленістю, дистанційної зайнятості та ін.

В матеріалах Міжнародної організації праці приділено увагу характеристиці нестандартної зайнятості. До основних причин її поширення віднесено: стратегії роботодавців (гнучкість та зниження витрат як основи конкуренції), державні стратегії (зміни у законодавстві, які сприяють поширенню нестандартної зайнятості), глобальна конкуренція, обмежена або слабка опозиція [2].

Цифровізація економіки веде до широкого розповсюдження нестандартних форм зайнятості, нестійкості соціально-трудових відносин як основних умов прекаризації. Терміни «прекаріат», «прекарії» (від англ. precarity, фр. precarite – нестійкість, нестабільність, негарантованість) використовуються з 80-х років ХХ століття для характеристики тих прошарків зайнятого населення, яке знаходиться у скрутній ситуації, постійно змінює стан безробітного та працюючого [3].

Швидке оновлення технологій в умовах цифрової трансформації призводить до витіснення багатьох професій та великої кількості зайнятого населення, тому цей процес стає стабільним та має своїм наслідком прискорене зростання прекаризації.

Не можна не звернути увагу ще на одну тенденцію біфуркаційного стану сучасного ринку праці та соціально-трудових відносин, а саме: зростання нерівності доходів. Попит на нові компетенції збільшується значно скоріше, ніж підготовка відповідних спеціалістів. Їх доходи зростають порівняно з середніми у декілька разів швидше. Це призводить не лише до поглиблення нерівності доходів, але й до розмивання усієї інституційної системи суспільства.

Ситуація погіршується тим, що нерівність розповсюджується не лише між людьми, але й між країнами, й досить часто призводить до цифрових розривів між ними. За таких умов зростають ризики та загрози концентрації влади на ринку та посилення монополій, захоплення транснаціональними компаніями нових ринків, дестабілізації грошово-кредитної системи, нарощування залежності від компаній-лідерів у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.

#### Література:

1. Колот А. М., Герасименко О. О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. Соціально-трудова відносина: теорія і практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана"; Ін-т соц.-труд. відносин. 2015. № 2. С. 21–42.
2. Keune M. Precarious Employment in the EU: The Role of Trade Unions. Workers Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment ILO. Geneva, 4-7 October, 2011. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164536.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164536.pdf).
3. Колот А. М. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкого розвитку суспільства в умовах глобальних викликів. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2009. Випуск 14. С. 76-84.

## СВІТОВИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ В АНДЕРРАЙТИНГУ

Д. В. КОНДРАТЕНКО, канд. екон. наук, доц., доц. кафедри фінанси і кредит

Д. В. РОТАР, здобувач

*Харківський національний університет будівництва та архітектури, м. Харків, Україна*

У страховому бізнесі пандемія прискорила використання операторами алгоритмів, які базуються на даних, для створення нових договорів та ціноутворення. Впровадження ефективної андеррайтингової політики є критично важливим у період, коли світові економіки вразливі перед можливими потрясіннями, та вимагає нових інструментів управління ризиками.

Андеррайтинг виступає основним бізнес-процесом у страхових компаніях та передбачає оцінку та управління страховим ризиком, що приймається на страхування. Водночас, андеррайтинг є бізнес-процесом з одним з найнижчих рівнів використання цифрових технологій у вітчизняній страховій індустрії. У цьому аспекті варто взяти до уваги нові виробничі технології, які використовуються світовими страховими організаціями в андеррайтингу.

Відповідно до звіту S&P Global Market Intelligence «Перспективи страхової галузі на 2022 рік» [1], страховим компаніям необхідно прискорити свій розвиток: від розподілу та ціноутворення до відносин з клієнтами та інвесторами. Аналітики S&P наголошують, що використання даних та аналітики в андеррайтингу, ціноутворенні та моделюванні ризиків набуває все