

С. П. Коваль,

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,

старший науковий співробітник,

відділ досліджень ризиків у сфері зайнятості населення,

Інститут демографії та соціальних досліджень

імені М. В. Птухи НАН України,

E-mail: kovalsvit@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3384-3982>

Методологічні проблеми визначення цифрових робочих місць на ринку праці України

Розглянуто проблемні методологічні питання, пов'язані з визначенням поняття “цифрове робоче місце”. Доведено, що сучасні реалії ринку праці України характеризуються суттєвими методологічними проблемами щодо трактування зазначеної дефініції, а також реєстрації та обліку як цифрових робочих місць, так і робочих місць у їх традиційному розумінні. Здійснено порівняльне дослідження поняття “робоче місце” згідно з національним законодавством у сфері праці, зокрема Законом України “Про зайнятість населення”, Методичними рекомендаціями щодо визначення робочих місць, Кодексом законів про працю України.

Обґрунтовано недосконалість загальноприйнятого визначення робочого місця як у законодавчо-нормативних документах, так і в науково-методичній літературі. Запропоновано сучасний підхід до визначення досліджуваного поняття на основі застосування цифрових технологій. Доведено, що наразі можна стверджувати про появу нового терміна “цифрове робоче місце” як віртуального еквівалента фізичного робочого місця.

Серед іншого наголошено, що методологічне визначення цифрового робочого місця повинно враховувати такі характеристики, як професія працівника, вид і тип його зайнятості, ступінь цифровізації, кількість устаткування на робочому місці, вид економічної діяльності підприємства та ін. Також зазначено, що додатковими ознаками робочого місця можуть слугувати, наприклад, вимоги до працівника: рівень освіти, досвід роботи, підвищення кваліфікації (стажування), проходження атестації тощо. Особливо важливо при визначенні цифрового робочого місця враховувати не лише його фізичні, економічні, а й соціальні та цифрові характеристики.

Зроблено висновок, що вирішення методологічних проблем визначення, обліку та обстеження цифрових робочих місць, розробка нової стратегії праці здатні наблизити дані про ринок праці країни до реальної життєдіяльності суспільства, дозволять пришвидшити, спростити, здешевити та загалом удосконалити процеси збирання й аналізу інформації цього напрямку. Як напрям подальших досліджень окреслено формулювання й опрацювання концептуальних питань методології визначення, аналізу та оцінки ефективності цифрових робочих місць на ринку праці України.

Ключові слова: *робоче місце, цифрове робоче місце, цифрові технології, ринок праці, законодавчо-нормативна база, віртуальна зайнятість, стратегія праці.*

Постановка проблеми. Традиційно склалося так, що національний ринок праці при розробленні методології визначення кількісного та якісного складу робочої сили використовує здебільшого показники, пов'язані із зайнятістю або безробіттям населення. А отже, й обсяг ринку визначають за працездатним населенням з його обов'язковою ув'язкою із зайнятістю на фізичному робочому місці як вираженні праці. Проте поняття “робоча сила” охоплює не лише її стан (зокрема економічну активність населення, зайнятість, безробіття), а й потенційну спроможність, а саме, здатність людини до праці, не обмежену певними наявними

фізичними характеристиками чи фактичною зайнятістю.

З 2014 р. Державна служба статистики України внесла зміни до методології дослідження зайнятості, які відповідають вимогам 17-ї Міжнародної конференції статистиків праці (МКСП) щодо переходу до вимірювання зайнятості на основі робочих місць [1]. Тому для отримання всеосяжної характеристики ринку праці за результатами обстеження робочої сили важливо враховувати його потенційний резерв у вигляді пропозиції робочих місць.

Останнім часом стають дедалі помітнішими стрімкі зміни на ринку праці, пов'язані з появою віртуальної зайнятості та застосуванням цифро-

вих технологій, цифровізація кардинально змінює багато сфер діяльності, в тому числі й усталену уяву про фізичне робоче місце. Поширення карантинних заходів, пов'язаних із пандемією коронавірусу, а також військовий стан ще більше вплинули на ці динамічні тенденції, коли працівники завдяки онлайн-технологіям активно використовують гнучкі способи та види зайнятості.

Як наслідок, інформаційно-цифрова трансформація, в тому числі й ринку праці, ставить ряд проблем, пов'язаних із обліком та реєстрацією обсягу праці у всіх її сучасних формах і проявах: дистанційна та надомна зайнятість, праця в режимі онлайн і офлайн, інтелектуальна та віртуальна діяльність тощо. Ці та інші форми зайнятості завдяки багатьом факторам, а особливо завдяки розвитку і широкому застосуванню цифрових технологій набувають дедалі масштабнішого характеру, змінюючи традиційне уявлення про зайнятість як форму вираження праці на фізичному робочому місці. Сьогодні можна впевнено стверджувати, що сучасна зайнятість не вимагає спеціально відведеного фізичного робочого місця у традиційному форматі, водночас саме робоче місце стає мірилом загальної зайнятості.

Отже, як можемо спостерігати, завдяки поширенню цифрових технологій нині робочі місця перестають бути прив'язані до певної фізичної території і стають цифровими, віртуальними, мобільними, тобто такими, що не потребують для виконання праці постійного перебування працівника у чітко визначеному місці розташування.

Аналіз останніх досліджень. Узагальнюючи наукову літературу за напрямом дослідження, доцільно звернути увагу насамперед на дослідження науковців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, а також інші дослідження цього напрямку [1–6]. За поширеним тлумаченням, зайнятість населення є наслідком наявності робочих місць і як фізичних одиниць, і як стимулів, що визначають масштаби та співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці. Оскільки вважається, що структура зайнятості в економіці в цілому відображає структуру наявних робочих місць, кожне з яких потребує відповідного матеріального забезпечення (наявності певного набору засобів праці, працівника відповідної кваліфікації тощо), останнім часом питанням регулювання ринку праці на основі створення робочих місць приділяється підвищена увага.

Незважаючи на те, що сучасна наукова література багато уваги приділяє питанням організації робочого місця як основного елемента виробництва, більшість праць містить узагальнені та нечіткі роз'яснення щодо механізмів фіксації робочих місць. Поза увагою залишається багато актуальних питань і проблем науково-методичного спрямування, пов'язаних безпосередньо з методами ви-

значення, опису, класифікування, структурування, атестації, реєстрації, обстеження, нормування робочих місць, у тому числі цифрових.

Аналізуючи різноманітність та багатогранність визначень робочого місця, слід зазначити, що вони не можуть забезпечити повною інформацією та надати відповіді на безліч запитань щодо методології обліку всіх сучасних видів цифрових робочих місць. Тому необхідні подальші дослідження й розробки у цьому напрямі.

Мета статті – привернути увагу до методологічних проблем визначення та застосування сучасного поняття цифрового робочого місця в національній системі законодавчо-нормативного та науково-методичного опису ринку праці України.

Результати та обговорення. Останнім часом значного поширення набувають так звані цифрові (віртуальні, віддалені) робочі місця, які забезпечують можливість робітникам працювати у будь-який час доби з будь-якого місця планети, застосовуючи у своїй роботі цифрові технології. Такі робочі місця для підприємства є повноцінною альтернативою придбання й налаштуванню комп'ютерної техніки, програмного забезпечення; вони характеризуються гарантованою продуктивністю відповідного устаткування та дозволяють підприємству заощадити значну кількість часових і фінансових ресурсів, а також забезпечити високу ефективність його бізнес-процесів [7].

Проте нині не існує методологічно чіткого визначення поняття “цифрове робоче місце” на ринку праці України. І хоча поняття “робоче місце” є доволі поширеним у різних нормативно-правових документах і науково-методичній літературі, його формальні визначення та загальне розуміння є неповними і не відповідають практиці сьогодення. Значною мірою з цієї причини останнє поняття в описі ринку праці використовується переважно метафорично, а не як категорія. Не відкидаючи права дослідників застосовувати це поняття для пояснення власної позиції, такий підхід можна вважати недостатнім для використання у прийнятті та реалізації рішень у сфері політики зайнятості в умовах конкуренції інтересів сторін соціального діалогу. А відсутність належної категоризації не дозволяє вбудувати це поняття у сучасні наукові системи пояснення та моделювання економічних, соціальних і політичних процесів, значуще пов'язаних зі сферою зайнятості, а також використовувати його для розроблення необхідних класифікацій і стандартів у сфері трудових відносин з метою організації соціального діалогу та державного регулювання.

Сучасні реалії ринку праці виявляють суттєві методологічні проблеми щодо визначення поняття, а також реєстрації та обліку як цифрових робочих місць, так і робочих місць у їх традиційному розумінні. Зокрема, згідно із Законом України

“Про зайнятість населення”, робоче місце визначається тим самим терміном (робоче місце – це місце, що з погляду логіки є повтором), який змінюється залежно від появи трудового договору: це місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності (робоче місце – це місце де працівник працює) і яке визначене, зокрема, на підставі трудового договору (контракту) [8]. Тобто відповідно до законодавчого визначення, по-перше, найманий працівник, який працює без оформлення, не займає робочого місця; по-друге, вакантне робоче місце, на яке потрібен працівник, не може вважатися робочим місцем. Сутність подібних трактувань свідчить про невідповідність поданого визначення робочого місця дійсності.

Окремо у зазначеному Законі надано визначення вакансії – вільної посади (робочого місця), на яку може бути працевлаштована особа. При цьому вакансія прирівнюється до вільної посади, передбаченої штатним розписом у вигляді робочого місця. Іншими словами, виявляється, що робоче місце має бути одночасно і посадою, а також що вакансія все-таки є робочим місцем, що необхідно врахувати у його визначенні. Підтвердженням цьому слугують, наприклад, такі статті зазначеного Закону [8]:

– стаття 37, де йдеться про діяльність суб’єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні та співпрацюють з територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення і трудової міграції, шляхом укладення договорів про співпрацю за окремими напрямками діяльності, у тому числі для обміну даними про вільні робочі місця (вакансії);

– ст.12, де зазначається, що кожен має право на безоплатне одержання інформації про пропонування і попит на робочу силу, зокрема про вільні робочі місця (посади);

– у пункті 2 частини другої статті 22, де, поміж іншим, декларується, що центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, забезпечує функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи, зокрема формує базу даних про вільні робочі місця (посади) на підставі інформації, що надійшла від роботодавців та суб’єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Недосконалою виглядає і спроба визначити у вищевказаному Законі поняття “нове робоче місце”, а саме: “... робоче місце, яке створене у зв’язку із створенням нового суб’єкта господарювання (крім того, що створений шляхом припинення) або збільшенням штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення (зменшення) се-

редньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребують нових знань, навичок та вмінь працівника” [8]. Це визначення знову ж таки пов’язує нове робоче місце із зайнятістю, коли йдеться про те, що робоче місце може бути створене внаслідок збільшення штатної чисельності працівників.

Результати теоретичного аналізу свідчать про усталеність положення, що створеним вважається робоче місце, на яке прийнятий працівник, а моментом створення – факт його працевлаштування. Зокрема, такий підхід міститься у методичці моніторингу створення робочих місць, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 12.04.2006 р. № 512 [9], яка, своєю чергою, має низку суперечностей і невизначеностей:

1. Незважаючи на те, що створення робочих місць і розширення зайнятості тісно та безпосередньо пов’язані, ці процеси можуть бути неодноразовими. Збільшення зайнятості часто відбувається і за рахунок прийому працівників на робочі місця запасу або резерву (наприклад за рахунок використання обладнання, що простоювало), а її скорочення – при збереженні кількості фізичних робочих місць через створення тих самих резервів. Тому створення фізичних робочих місць не завжди спричиняє зростання зайнятості.

2. Підхід, за якого існує лише одна умова створення робочого місця – прийом на нього працівника, є неповним. Він фактично дає змогу створювати робочі місця без їх фізичного утворення: для цього достатньо після звільнення особи з існуючого робочого місця прийняти на нього іншу особу. Саме це відбувалося в Україні у 2005–2009 рр. під час виконання урядової програми щодо створення 5 млн робочих місць (щорічно по 1 млн).

Отже очевидно, що загальноприйнятий підхід до визначення створення робочого місця за фактом прийому на нього працівника є некоректним і недостатнім. Існує лише одна умова створення нового робочого місця, коли це робоче місце має бути у фізичному сенсі новим, тобто якого не існувало раніше.

Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць містять тлумачення, що робоче місце працівника характеризується наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт чи установчих функцій [10]. При цьому основою визначення робочого місця є функціональний розподіл праці у взаємозв’язку із засобами праці, що дозволяє розглядати робоче місце як місце прикладання робочої сили працівників. Іншими словами, робоче місце працівника – це певна зона, де працівник перебуває і працює із за-

стосуванням у процесі роботи різних технічних та інших засобів. Одразу виникає запитання про місце та засоби, наприклад для інтелектуальної розумової праці або для дистанційної зайнятості, коли працівник виконує роботу, не перебуваючи на своєму фізичному робочому місці (інтернет-торгівля, онлайн-послуги тощо). При цьому трудова діяльність працівника може здійснюватися, а отже, його робоче місце – розташовуватися на підприємстві чи вдома, з використанням відповідних технічних засобів або без їх використання [10].

Наступне запитання виникає щодо інших місць застосування різних технічних засобів під час дистанційної зайнятості (у транспорті, у торговельному центрі тощо), оскільки дистанційна зайнятість, а отже, цифрове робоче місце можуть мати будь-яке місцезнаходження, де є можливість використання відповідних цифрових технологій.

Відповідно до пункту 4 частини третьої статті 50 Закону України “Про зайнятість населення” [8], роботодавці зобов’язані подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про попит на робочу силу (вакансії). Тобто роботодавці мають подавати інформацію щодо вакансій або незайнятих робочих місць, а фактично – незайнятих посад. Якщо під час реорганізації або ліквідації підприємства чи установи разом зі звільненням працівника ліквідується його посада (робоче місце), то відповідна інформація про вакансію буде взагалі відсутньою. Тому слід розрізнити поняття “робоче місце” і “посада”, які певною мірою схожі, але не тотожні. Згідно зі ст. 32 Кодексу законів про працю України, посада працівника може фактично не змінюватися, хоча його робоче місце може змінитися (при переміщенні працівника на інше робоче місце або за доручення йому працювати на іншому механізмі або агрегаті у межах посади, обумовленої трудовим договором) [11].

Проведені дослідження науково-методичної літератури свідчать, що існуючі визначення поняття “робоче місце” пов’язують, як правило, або з матеріально-речовою, або з соціально-трудовою його сутністю [5; 6; 12; 13]. Тобто сучасні вітчизняні дослідники, аналізуючи проблематику робочих місць у контексті зайнятості населення, розглядають її за двома основними аспектами: фізичним та економічним. Під фізичним робочим місцем зазвичай розуміють сукупність певної частини фізичного простору і технічних засобів, що призначаються для здійснення виробництва товарів і послуг. Економічне робоче місце уявляють як сукупність матеріально-речових, економічних і соціальних умов забезпечення зайнятості одного працівника. Фізичне робоче місце набуває якості економічного внаслідок забезпечення ресурсами,

фондом оплати праці, обіговими засобами, соціальними умовами тощо [6; 12].

Поява нових форм зайнятості працівників (дистанційна, віртуальна, проєктна, фріланс, аутсорсинг, аутстафінг та ін.), а також застосування у сфері зайнятості сучасних інформаційно-цифрових технологій сприяють тому, що дедалі частіше на робочих місцях долаються традиційні бар’єри у поділі праці, а самі робочі місця формуються під завдання й компетенції працівника, під певну технологію тощо. Тому наразі варто розглядати робоче місце не лише як чітко визначену фізичну територію з певними соціально-економічними умовами та засобами праці, а скоріше як сам процес виконання певного завдання, поставленого роботодавцем, за певну винагороду. Тобто робочим місцем можна вважати сукупність умов, поставлених роботодавцем працівникові, виконання яких передбачає процес реалізації поставлених цілей самого роботодавця [1].

Окрім цього, з методологічного погляду цифрове робоче місце як економічну категорію слід розглядати як сукупність процесів і умов для взаємодії робочої сили та капіталу, що уможливають працю як діяльність з допомогою насамперед цифрових технологій. Причому до умов праці належать не лише фізичні характеристики робочого місця (місце розташування, температурні, світлові, площинні показники тощо) і не тільки економічні параметри (розмір заробітної плати, режим праці, тривалість робочого часу тощо), а й соціальні пільги та стандарти. Адже відомо, що для працівників важливим є забезпечення підприємством соціального пакета, починаючи від електронних лікарняних листів (так, деякі підприємства не дають згоду на їх оплату) і закінчуючи мережею власних лікарень, дитячих садочків, магазинів, перукарень, їдалень тощо. Тому при визначенні цифрового робочого місця необхідно враховувати не лише його фізичні й економічні, а і соціальні та цифрові характеристики.

У сучасних реаліях високотехнологічного виробництва, оснащеного складною та багатофункціональною цифровою технікою, необхідно виробити актуальний науковий підхід до розроблення чіткої концепції цифрового робочого місця. Її основою мають стати узагальнені характеристичні ознаки такого робочого місця, які можуть бути використані у подальшому аналізі та відповідних структурних дослідженнях [7]:

– вільне цифрове робоче місце (вакансія, новостворене робоче місце) або зайняте робоче місце (штатна посада, аутстафінг, аутсорсинг, віртуальне робоче місце) і тип (вид) зайнятості (повна, неповна, вимушена часткова, дистанційна, надомна тощо);

– професія працівника, який має зайняти або займає дане робоче місце (необхідно розроби-

ти ключі відповідності робоче місце – професія за Класифікатором професій (КП);

- заробітна плата (показник має відповідати дійсності та чинному законодавству);
- місто (регіон) місцезнаходження робочого місця;
- вид економічної діяльності підприємства, на якому знаходиться дане робоче місце (за Класифікацією видів економічної діяльності (КВЕД));
- інструкція цифрового робочого місця (повний деталізований опис робіт, які мають виконуватися на даному робочому місці із зазначенням всіх необхідних матеріально-технічних засобів цифровізованого виду праці тощо.

Додатковими ознаками цифрового робочого місця можуть слугувати, наприклад, вимоги до працівника, який повинен зайняти чи займає це робоче місце: рівень освіти; досвід роботи; підвищення кваліфікації (стажування); проходження атестації тощо.

На думку експертів, можливість нести витрати на фінансування основних засобів виробництва та обігових коштів є необхідною, але недостатньою умовою процесу модернізації системи робочих місць. Вирішальне значення при цьому має потенційний попит на конкретну продукцію, який залежить від потреб та купівельної спроможності вітчизняних і закордонних споживачів. За наявності відповідного попиту першорядне значення для створення додаткових робочих місць належить інвестиційному процесу. Такі інвестиції потребують постійного стимулювання і захисту [1].

Ураховуючи недостатність показників аналізу й оцінки ефективності використання робочих місць, згідно з вищезазначеними Методичними рекомендаціями щодо визначення робочих місць, набуття ними інноваційного характеру має сприяти розроблена система показників ефективності відтворення основних засобів, що передбачає критерії та ознаки рівня продуктивності, в тому числі цифрових робочих місць, які доцільно об'єднати у чотири групи: неефективні, малоефективні, ефективні й абсолютно ефективні [3; 10; 13; 14].

У методах опису, оцінювання й аналізу цифрових робочих місць необхідно враховувати нетотожність понять “робоче місце”, “вакансія”, “посада” і відповідно їх класифікувати, обліковувати та структурувати. Особливо слід звернути увагу на такі актуальні питання, як дистанційна та надомна зайнятість, нормування та цифровізація праці. Зважаючи на динамічне віртуальне робоче середовище із практично постійною присутністю працівника в інформаційних мережах, що вже стало реальністю, гаджети наступного покоління можуть забезпечити людям нескінченні робочі місця з налаштованими віртуальними робочими екранами, дошками та іншими інструментами для візуалізації. Такі робочі місця теж потребують обліку й аналізу.

Завдяки тому, що на основі використання цифрових технологій організації та підприємства здатні покращити свою внутрішню та зовнішню ефективність, а також спростити, здешевити й наблизити дані до реальності, видимі зміни сучасного цифрового робочого місця включають [13]:

- перехід від рутинних і повторюваних шаблонів роботи до неповторюваної роботи (електронний запис процесів);
- більшу можливість контролю завдяки електронним засобам фіксації праці;
- нові способи роботи, такі як краудсорсінг, розподіл роботи між виконавцями та мікроробота (виконання через інтернет невеликих завдань у межах проєктів) тощо.

Оскільки актуальність створення цифрових робочих місць є беззаперечною, ця дефініція має набути чітких характеристик, які відповідають реальності та можуть бути використані поряд із фізичними, економічними, соціальними ознаками робочого місця при описі процесів виробництва, обслуговування й управління.

Методологічне визначення цифрового робочого місця має враховувати такі характеристики, як професія працівника, вид і тип його зайнятості, ступінь цифровізації, кількість устаткування на робочому місці, вид економічної діяльності підприємства, регіон та ін. Необхідна нова стратегія праці на цифровому робочому місці, яка повинна базуватися на поєднанні законодавчих і економічних механізмів, тобто поєднанні законодавчих дій, соціального діалогу, корпоративної соціальної відповідальності та економічного стимулювання [15; 16]. Отже, на найближчу перспективу в національній системі опису ринку праці доцільно враховувати стратегічні орієнтири створення нових цифрових робочих місць, зокрема трансформацію існуючих робочих місць у цифрові робочі місця, підготовку відповідних ініціатив (у т. ч. законодавчих) для стимулювання переходу на цифрові робочі місця з використанням відповідних новітніх технологій тощо.

Висновки. Аналіз законодавчо-нормативних і науково-методичних джерел щодо сутності поняття “робоче місце” засвідчив відсутність його чіткого систематизованого визначення, яке має відповідати об'єктивній дійсності та реаліям сучасних процесів.

Наразі можна визнати появу нового терміна “цифрове робоче місце”, що трактується як віртуальний еквівалент фізичного робочого місця. При цьому головною умовою такого цифрового робочого місця є відповідне цифрове (електронне, мобільне) обладнання і застосування цифрової технології, яка не виключає й виконання фізичної праці та може бути її доповненням. Так, цифровим робочим місцем можуть бути як цифрові платформи, так і електронна пошта, засоби миттєвих

повідомлень, корпоративні соціальні мережі та інструменти для проведення віртуальних зустрічей. Основними елементами структури цифрового робочого місця є пристрої доступу та інфраструктура цифрових комунікацій. Тому вирішення методологічних проблем визначення, обліку й обстеження цифрових робочих місць здатне наблизити дані про ринок праці до реальної життєдіяльності суспільства, дозволить пришвидшити, спростити, здешевити та зробити більш точними процеси збирання та аналізу інформації. У майбутньому успішними стануть ті ринки праці, які зламають

бар'єри між працівниками, робочими місцями й цифровими технологіями та розширять можливості праці на робочому місці, дозволивши їй бути ефективною та творчою незалежно від місцезнаходження. У цих процесах цифрові технології є катализатором нових видів праці та зайнятості населення, що з часом надають усе більші можливості для життєдіяльності людини.

Перспективними напрямками дослідження мають стати концептуальні питання методології визначення, аналізу та ефективності цифрових робочих місць на ринку праці України.

Список використаних джерел

1. Перехід на ринок праці молоді України: результати міжнародного дослідження “School-to-work transition surveys” в Україні у 2013 та 2015 роках / Е. Лібанова та ін.; Міжнародне бюро праці. Work4Youth publication series № 41. Женева: МОП, 2016. 125 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536293.pdf
2. Лібанова Е. М., Цимбал О. І. Доцентровий зміст політики доходів. *Дзеркало тижня*. Вип. 30–31. 18.08.2017. URL: https://zn.ua/ukr/internal/docentroviiy-zmist-politiki-dohodiv-251689_.html
3. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ: Алерта, 2017. 608 с.
4. Ткаченко Л. Г. Використання реєстрових даних у статистичних дослідженнях зайнятості. *Статистика України*. 2022. № 1. С. 82–89. Doi: 10.31767/su.1(96)2022.01.08
5. Мазуров С. А. Макроекономічні аспекти створення високопродуктивних робочих місць в промисловості України. *Ефективна економіка*. 2015. № 11. С. 5–9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4576>
6. Маршавін Ю. М. Модернізація системи робочих місць як основа забезпечення продуктивної зайнятості населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 7–11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/grzn_2014_2_3
7. Цифрова адженда України – 2020. Концептуальні засади (версія 1.0). Проект. 2016. URL: <https://uccs.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>
8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI, станом на 17.06.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#n516>
9. Деякі питання моніторингу створення робочих місць: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2006 р. № 512, втрача чинності від 17.06.2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/512-2006-%D0%BF#Text>
10. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць: схвалено Протоколом Міністерства праці України від 21.06.1995 р. № 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95/print>
11. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII, станом на 10.08.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
12. Статистичний словник / за ред. О. Г. Осауленка та ін.; НТК статистичних досліджень. Київ: ДП “Інформ-аналіт. агентство”, 2009. 562 с.
13. Федотова Т. А., Колеченко Д. О. Ефективна організація робочих місць на підприємствах. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 10. С. 716–719. <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/149.pdf>
14. Робоча сила України 2020: стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ, 2021. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/07/zb_r_s_2020.pdf
15. Стратегічний план діяльності Міністерства економіки України на 2022–2024 роки. 2022. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=b664f312-3f71-41c7-8a2c-09e1ddf886cf&tag=StrategichniiPlanMinisterstva&isSpecial=true>
16. Стратегія розвитку на 2019–2022 рр. Державна служба зайнятості. 2019. URL: https://www.mk.gov.ua/store/files/file/Стратег_я%20%розвитку%20ДЗ.pdf (дата звернення: 26.07.2022).

References

1. Libanova, E., Tsymbal, O., Yarosh, O., & Lisogor L. (2016). Perekid na rynek pratsi molodi Ukrainy: rezultaty mizhnarodnoho doslidzhennia "School-to-work transition surveys" v Ukraini u 2013 ta 2015 rokakh [Transition to the Labor Market of Youth of Ukraine: Results of International Research "School-To-Work Transition Surveys" in Ukraine in 2013 and 2015]. *www.ilo.org*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_536293.pdf [in Ukrainian].
2. Libanova, E. M., Tsymbal, O. I. (2017). Dotsentrovnyi zmist polityky dokhodiv [The centrifugal content of income policy]. *Dzerkalo tyzhnia – Mirror of the week*, 30–31. Retrieved from https://zn.ua/ukr/internal/docentrovnyy-zmist-politiki-dohodiv-251689_.html [in Ukrainian].
3. Ilich, L. M. (2017). *Strukturni transformatsii tranzytyvnoho rynku pratsi Ukrainy [Structural transformations of the transitive labor market of Ukraine]*. Kyiv: Alerta [in Ukrainian].
4. Tkachenko, L. H. (2022). Vykorystannia reyestrovnykh danykh u statystychnykh doslidzhenniakh zainyatosti [The Use of Registries Data in Statistical Studies of Employment]. *Statystyka Ukrainy – Statistics of Ukraine*, 1, 82–89. Doi: 10.31767/su.1(96)2022.01.08 [in Ukrainian].
5. Mazurov, S. A. (2015). Macroeconomichni aspekty stvorennia vysokoproduktyvnykh robochyh mist v promyslovosti Ukrainy [Macroeconomic Aspects of Creating High-Performance Industry Workplaces in Ukraine]. *Efektivna ekonomika*, 11, 5–9. Retrieved from <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4576> [in Ukrainian].
6. Marshavin, Yu. M. (2014). Modernizatsiia systemy robochyh mist yak osnova zabezpechennia produktyvnoi zainiatosti naselennia [Modernization of work place system as a basis for ensuring productive employment]. *Rynek pratsi ta zainiatist naselennia – Labor market and employment of the population*, 2, 7–11. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2014_2_3 [in Ukrainian].
7. Tsyfrova adzhenda Ukrainy – 2020. Kontseptualni zasady (versii 1.0). Proekt [Digital agenda of Ukraine – 2020. Conceptual principles (version 1.0). Project]. (2016). *ucci.org.ua*. Retrieved from <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78eE3c3922.pdf> [in Ukrainian].
8. Pro zainyatist naselennja: Zakon Ukrainy vid 05.07.2012 r. № 5067-VI stanom na 17.06.2022 r. [On employment of the population. Law of Ukraine of July 05, 2012 No. 5067-VI, as of June 17, 2022]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17-176> [in Ukrainian].
9. Deiaki pytannia monitorynhu stvorennia robochykh mist: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12.04.2006 r. № 512, vtrata chynnosti vid 17.06.2014 r. [Some issues of monitoring the creation of workplaces: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of April 04, 2006 No. 512, revealed as of June 17, 2014]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/512-2006-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
10. Metodichni rekomendatsii schodo vyznachennia robochyh mist: skhvaleno Protokolom Ministerstva pratsi Ukrainy vid 21.06.1995 r. № 4 [Methodical recommendations for determination of workplaces. Approved by the Protocol of the Ministry of Labor of Ukraine of June 21, 1995 No. 4]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004205-95/print> [in Ukrainian].
11. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Kodeks vid 10.12.1971 r. № 322-VIII, stanom na 10.08.2022 r. [Labour Code of Ukraine. Code of December 10, 1971 No 322-VIII as of August 10, 2022]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
12. Osaulenko, O. H., Vasechko, O. O., Kolesnik, V. I., Mantsurov, I. H., Matkovskiy, S. O., Mikhailov, V. S., & Pugacheva, M. V. (Eds.). (2009). *Statystychnyi slovnyk [Statistical dictionary]*. Kyiv: DP "Inform-analit. ahentstvo" [in Ukrainian].
13. Fedotova, T. A., & Kolechenko, D. O. (2016). Efektivna organizatsiia robochyh mist na pidpriemstvakh [Effective Organization of Workplaces at the Enterprises]. *Globalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national problems of economics*, 10, 716–719. Retrieved from <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/149.pdf> [in Ukrainian].
14. Robocha syla Ukrainy 2020: stat. zb. [The labor force of Ukraine 2020. Statistical Yearbook]. (2021). *State Statistics Service of Ukraine*. Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/07/zb_r_s_2020.pdf [in Ukrainian].
15. Stratehichniy plan diialnosti Ministerstva ekonomiky Ukrayiny na 2022–2024 roky [Strategic plan of activity of the Ministry of Economy of Ukraine for 2022–2024]. (2022). *www.me.gov.ua*. Retrieved from <https://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=b664f312-3f71-41c7-8a2c-09e1ddf886cf&tag=StrategichniyPlanMinisterstva&isSpecial=true> [in Ukrainian].
16. Stratehiia rozvytku na 2019–2022 rr. [Development Strategy for 2019–2022]. *State Employment Service*. Retrieved from https://www.mk.gov.ua/store/files/file/Стратег_я%20розвитку%20ДСЗ.pdf [in Ukrainian].

S. P. Koval,

PhD in Economics, Senior Researcher,

Senior Researcher of Department for Issues of Risks in the Sphere of Employment,

Ptoukha Institute for Demography and Social Studies

of the National Academy of Sciences of Ukraine,

E-mail: kovalsvit@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3384-3982>

Methodological Problems of Digital Workplaces Defining on the Labor Market of Ukraine

The problematic methodological issues related to the definition of the concept of "digital workplace" are considered. It is proved that the current realities of the Ukrainian labor market are characterized by significant methodological problems regarding the interpretation of this definition, as well as the registration and accounting of both digital workplaces and workplaces in their traditional sense. A comparative study of the concept of "workplace" according to the national legislation in the field of labor, in particular the Law of Ukraine "On Employment of the Population", Methodological Recommendations on the definition of workplaces, the Labor Code of Ukraine.

The imperfection of the generally accepted definition of the workplace both in legislative and regulatory documents and in scientific and methodological literature is substantiated. A modern approach to the definition of the studied concept based on the use of digital technologies is proposed. It is proved that now it is possible to state the emergence of a new term "digital workplace" as a virtual equivalent of a physical workplace.

Among other things, it is noted that the methodological definition of a digital workplace should take into account such characteristics as the employee's profession, class and type of employment, the degree of digitalization, the amount of equipment at the workplace, the type of economic activity of the enterprise, etc. It is also noted that additional features of the workplace may include, for example, requirements for the employee: level of education, work experience, advanced training (internship), certification, etc. It is especially important when defining a digital workplace to take into account not only its physical, economic, but also social and digital characteristics.

It is concluded that the solution of methodological problems of defining, accounting and surveying digital workplaces, the development of a new labor strategy can bring data on the country's labor market closer to the real life of society, will speed up, simplify, reduce the cost and generally improve the processes of collecting and analyzing information in this area. As a direction for further research, we outline the formulation and elaboration of conceptual issues of the methodology for identifying, analyzing and evaluating the effectiveness of digital workplaces in the labor market of Ukraine.

Key words: *workplace, digital workplace, digital technologies, labor market, legal and regulatory framework, virtual employment, labor strategy.*

Бібліографічний опис для цитування:

Коваль С. П. Методологічні проблеми визначення цифрових робочих місць на ринку праці України. *Статистика України*. 2022. № 3–4. С. 135–142. Doi: 10.31767/su.3-4(98-99)2022.03-04.13

Bibliographic description for quoting:

Koval, S. P. (2022). Metodolohichni problemy vyznachennia tsyfrovyykh robochykh mist na rynku pratsi Ukrainy [Methodological Problems of Digital Workplaces Defining on the Labor Market of Ukraine]. *Statystyka Ukrainy – Statistics of Ukraine*, 3–4, 135–142. Doi: 10.31767/su.3-4(98-99)2022.03-04.13 [in Ukrainian].