

## Список використаних джерел

1. Жекало Г. І. Цифрова економіка України: проблеми та перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. № 26. С. 56-60
2. Ночвай В., Корявець М., Приходько О., Олексюк Л. Аналітичний звіт «Проблеми та перспективи гармонізації цифрового ринку України з ринками ЄС та країн СхП» 2018. С. 1- 16.
3. Розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. №67-р «Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2020-2022 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації».
4. «Цифрова адженда України-2022 («Цифровий порядок денний – 2022)», ГС «ХАЙ-ТЕК ОФІС УКРАЇНА», 2022.

ЄГОР ВОЗНЮК,  
аспірант  
ВОЛОДИМИР КУЧИНСЬКИЙ,  
канд. екон. наук, доцент  
ПЕТРО ПЕРЕРВА,  
докт. екон. наук, професор  
Національний технічний університет «ХПІ», Україна

## ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ГЕНДЕРНІ РОЗРИВИ

Цифровізація на робочому місці охоплює різноманітні цифрові технології та програми, що швидко розвиваються, починаючи від цифрових засобів зв'язку та інформації до роботів та штучного інтелекту. Всі ці технології формують роботу в дуже різному ступені, від платформної роботи до економіки до алгоритмічного управління та цифрового спостереження. Пандемія Covid-19 принесла з собою вибух попиту на віддалену та платформну роботу та прискорила цифрову трансформацію багатьох звичайних робочих місць у Європейському Союзі [1-9]. Оцінки переваг і мінусів впливу цифрових технологій сильно різняться. Надії контрастують зі страхами, а дискусія про

можливі наслідки для зайнятості (попит на роботу) та умов праці (якість роботи) досить поляризована.

Щоб прийняти рішення про відповідну політику та заходи, які враховують необхідність пом'якшення можливої шкоди цифровізації для працівників, дослідники повинні певні науково-дослідні роботи, щоб їхні рішення та рекомендації ґрунтувалися на вагомих доказах [2, 5, 7]. Ґрунтовні емпіричні дослідження є ще більш важливими, враховуючи той факт, що домінуючі, дискурсивні очікування щодо впливу цифровізації на робочі місця не завжди ґрунтуються на емпіричних даних.

Хоча європейські країни демонструють слабкі місця у використанні цифрових технологій порівняно зі Сполученими Штатами та Китаєм, існує широкий спектр цифрових технологій, що швидко розвиваються, які вже відіграють або, ймовірно, відіграватимуть значну роль у формуванні майбутнього забезпеченні ефективних умов праці. Показники та нові опитування промислових підприємств показують, що Covid-19 став «чудовим прискорювачем» не лише для віддаленої та платформної роботи, але й для прийняття цифрових бізнес-моделей та процесів у звичайних робочих умовах [1, 3, 8]. Однак дослідження щодо вивчення проблем, з якими стикаються підприємства та їхні працівники при переході на цифрові технології під час пандемії, лише з'являються. Основна стурбованість прискоренням передових технологій полягає в тому, що це збільшило цифровий розрив, відомий як «цифровий розрив», між групами працівників.

Індекси цифровізації суспільства та економіки показують, що цифровий розрив принаймні не погіршився протягом першого року пандемії. Існуючий цифровий гендерний розрив скорочує навички користувачів Інтернету, але залишається значним у спеціальних цифрових навичках. Однак цифровий гендерний розрив стосується в основному цифрових навичок, але нічого не говорить про те, як цифрові технології впливають на робоче життя жінок.

Літні люди та особливо літні жінки ризикують залишитися за бортом цифрових перетворень у країнах-членах Європейської економічної комісії

ООН. Тільки 67 відсотків людей віком від 55 до 74 років користуються інтернетом щотижня, порівняно з більш ніж 90 відсотками віком від 16 до 54 років. Ці країни близькі до досягнення гендерного паритету у використанні інтернету серед молодих людей, проте серед людей віком від 55 до 74 років існує цифровий гендерний розрив: у цій віковій групі жінок менше, ніж чоловіків. Коли йдеться про цифрові навички, літні жінки ще більше відстають. У країнах Європейського союзу лише половина жінок віком від 55 до 74 років володіють базовими або вищими базовими цифровими навичками порівняно з чоловіками та жінками молодших вікових груп. Ці покоління та гендерні відмінності, ймовірно, будуть ще більш вираженими для людей віком 75 років і старше – групи населення, за якою часто відсутні повні дані.

Результати емпіричних досліджень впливу цифровізації на гендерний розрив в оплаті праці, наприклад, дають суперечливі результати. Загалом, поки що немає переконливих доказів того, чи має цифрова трансформація потенціал зменшити або навіть погіршити гендерну нерівність [3, 6, 9]. Важливий урок останніх емпіричних досліджень полягає в тому, що з впровадженням цифрових технологій на рівні закладів існуючі робочі місця не будуть втрачені у великих масштабах. Результати дослідження, однак, сходяться в тому, що вплив цифровізації на робочому місці є нерівномірним серед працівників з різним рівнем кваліфікації. Збільшення інвестицій у цифровізацію, як правило, пов'язане зі збільшенням зайнятості висококваліфікованих працівників та скороченням зайнятості низькокваліфікованих працівників. Однак повторне підвищення кваліфікації не завжди може бути ефективним для окремих працівників з фізичними або розумовими обмеженнями.

Дослідження виявили також іншу групу працівників, для яких програми перепідготовки недостатньо цільові, наприклад, добре оплачуваних рутинних працівників, переміщених у обробній промисловості. Докази причинно-наслідкового впливу цифрової трансформації на умови праці або результати здоров'я залишаються незначними. Існує лише невелика кількість досліджень з використанням великомасштабних адміністративних даних та даних опитувань,

які емпірично розглядають прямий вплив цифрової трансформації на фізичне та психічне здоров'я. Результати дослідження свідчать про те, що збільшення інтенсивності ІКТ або роботів дійсно може звільнити працівників від фізично складних завдань, але вони також можуть мати негативний вплив на незахищеність на роботі та самооцінку психічного здоров'я. Бізнес-кейси також показують, що ключові технології знижують фізичні ризики, і припускають, що там, де були залучені працівники або представники робітників, впровадження технологій призвело до загалом позитивних результатів для робочої сили підприємства.

Останні дебати обертаються в основному навколо ризиків алгоритмічного управління на робочому місці з підтримкою штучного інтелекту. Незважаючи на численні побоювання, які породжують алгоритмічні інструменти управління, все ще існує мало доказів пов'язаних з цим ризиків для безпеки та гігієни праці, що виникають внаслідок цифрового спостереження, тиску на продуктивність та незахищеності робочих місць. Нові ініціативи ЄС щодо регулювання алгоритмів з підтримкою штучного інтелекту в роботі, такі як пропозиції Комісії щодо закону про штучний інтелект або директиви про роботу платформ, є дуже суперечливими серед зацікавлених сторін та (юридичних) експертів. Однак ступінь, до якої ці технології піднімають етичні дилеми, багато в чому залежить від того, як вони розроблені та впроваджені на робочому місці. Тому залучення працівників та профспілок до впровадження та використання систем штучного інтелекту на роботі здається слушною пропозицією. Таким чином, алгоритмічне управління має бути темою не лише регулювання на рівні ЄС та на національному рівні, але й для колективних переговорів та залучення працівників на всіх рівнях, включаючи спільне визначення повсякденних виробничих відносин.

#### **Список використаних джерел:**

1. Перерва П. Г., Косенко О. П., Матросова В. О., Кобєлев В. М. Інформаційне забезпечення обліку та аналізу на підприємствах туристичного бізнесу. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та*

контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством : матеріали 4-ї Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 31 березня 2021 р. [Ч. 1]. Полтава: ПДАА, 2021. С. 364-366. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53638>

2. Болюх І., Кобелева Т., Перерва П. Стратегічний маркетинг: концептуальні основи використання. *Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти : матеріали 5-ї Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 22-23 березня 2023 р.* Львів, 2023. Ч.2. С. 50-52. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/66196>

3. Косенко А. В., Перерва П. Г., Кобелева Т. О., Косенко О. П., Ткачова Н. П. Стратегія маркетингу логістичних послуг у підприємницькій діяльності: ціноутворення та політика розподілу. *Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки): зб. наук. пр.* Харків: НТУ «ХПІ», 2021. № 1. С. 91-97. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54964>

4. Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Маркетингова політика і стратегія збуту інновацій на ринку промислової продукції. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Економічні науки.* Харків : НТУ «ХПІ», 2016. № 27 (1199). С. 77-81. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25752>

5. Маслак М. В., Перерва П. Г., Долина І. В., Кобелева Т.О., Глізнуца М. Ю. Управління маркетингом туристичної діяльності: *конспект лекцій.* Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків, 2020. 37 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/49551>

6. Носирев О. О., Перерва П. Г., Долина І. В., Кобелева Т. О., Ткачова Н. П. Менеджмент та маркетинг на ринку туристичних та готельно-ресторанних послуг: *конспект лекцій.* Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т»: Харків, 2020. 37 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/49553>

7. Кобелева Т. О., Перерва П. Г. Кон'юнктура міжнародного ринку як економічна категорія маркетингової політики підприємства. *Сучасні тенденції міжнародних економічних відносин. Економічна інтеграція України у світове господарство: кол. монографія / ред. І.М.Посохов [та ін.].* Харків : НТУ «ХПІ», 2016. С. 218-237. URL:

<https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/30772>

8. Перерва П. Г., Нагі С., Кобелева Т. О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності. *Вісник НТУ «ХПІ» (екон. науки) : зб. наук. пр.* Харків: НТУ «ХПІ», 2018. № 15 (1291). С. 89-94. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/36346>

9. Виниченко А. А., Кобелева Т. О., Перерва П. Г. Інноваційні процеси як фактор розвитку ринку промислової продукції. *Маркетинг в умовах розвитку цифрових технологій : матеріали 2-ї Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 1 листопада 2019 р.* Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2019. С.92-94. URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/43524>

АННА ГОРБУНОВА,  
канд. екон. наук, доцент,  
Запорізький національний університет, Україна  
ІВАН ЛОЗИЧЕНКО,  
магістрант,  
Запорізький національний університет, Україна

## **ЦИФРОВІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТА ЇХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІЗ СИСТЕМОЮ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПП «ОЛІЯР»**

Слід зауважити, що через низьку рентабельність компанії-виробники у масложировій промисловості шукають нові рішення для підвищення ефективності виробництва. Цифровізація пропонує прогресивні рішення цієї проблеми.

Так українські дослідники, що працюють з проблемами цифрової трансформації в Україні, у своїх працях наводять приголомшую статистику, так лише 5 % підприємств розвинених країн, серед яких США, Великобританія, Германія, Китай, Японія та інші країн світу, вважаються повністю «трансформованими», 83% або «демонструють прогрес у IT-трансформації», або є її прихильниками, «активно використовують та модернізують технології»,