

*Ольга Федорівна Новікова*

*д-р екон. наук, проф.*  
ORCID 0000-0002-8263-1054,

*Людмила Миколаївна Логацова*

*канд. екон. наук*  
ORCID 0000-0002-7211-8265,

*Яніна Євгенівна Красуліна,*

*Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ*

## ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

**Постановка проблеми.** Цифровізація трансформує суспільства і економіки у всьому світі в безпрецедентних масштабах і темпах. Слідом за автоматизацією і цифровізацією з'явилися нові форми зайнятості в різних професіях і секторах, таких як економіка цифрових платформ. З появою нових форм зайнятості існуючі системи соціального захисту не спрацьовують, вони повинні адаптуватися до нових умов, особливостей та реалій і відповідати потребам страхування ризиків та небезпек, реалізації прав людини на інноваційні форми соціального забезпечення.

Головним ризиком цифрової трансформації економіки на початковому її етапі є неминуче зростання рівня безробіття, наслідком чого є зниження або втрата доходу, що постає серйозним викликом для системи соціального захисту. Тривалі за часом та масштабні за обсягом недоотримані внески в систему соціального страхування за цих та інших причин суттєво послаблюють дієвість фінансових механізмів соціального забезпечення.

В останні два десятиліття відбулись суттєві зміни в функціонуванні системи соціального страхування, які обумовили значне послаблення його дієвості, а саме:

– соціально-трудова відносина між найманими працівниками і роботодавцями при швидкому розповсюдженні нових форм зайнятості не отримали законодавчого закріплення;

– відбулося все більш широке застосування гнучких і неповних форм зайнятості, зниження частки найманих працівників, зайнятих на постійній основі, в загальній чисельності працездатного населення;

– підвищилася питома вага неформально зайнятих (21,6% до усього зайнятого населення у віці 15-70 років у 2018 р.) та зайнятих на підприємствах неформального секторі (14,6% до усіх зайнятих на підприємствах) [1, с. 100];

– зросла кількість працівників, які залучені до дистанційної форми зайнятості без гарантій соціального страхування.

Розгортання зазначених тенденцій неповної, часткової, неформальної, дистанційної зайнятості обумовлює зменшення частки застрахованих працівників, що призводить до скорочення можливостей і обсягів внесення страхових коштів, які повинні використовувати

на покриття соціальних ризиків через систему соціального страхування.

Актуальним постає пошук механізмів, завдяки яким системи соціального захисту можуть адаптуватися до мінливих форм зайнятості, щоб забезпечити повне й ефективне охоплення працівників у всіх формах зайнятості, в тому числі в «нових» формах зайнятості.

**Метою статті** є визначення основних проблем та перспективних напрямів розвитку системи соціального страхування як дієвого механізму протидії соціальним ризикам цифрової економіки.

**Аналіз актуальних досліджень і публікацій.** Тенденції розвитку цифрової економіки, зв'язок процесів цифрової трансформації економіки з розвитком бізнес-моделей, які використовують цифрові платформи, можливості розвитку цифрової економіки в Україні, які пов'язані з розширенням використання цифрових платформ, викладено у монографії В. І. Ляшенка та О. С. Вишневського [2].

Особливостям сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та їх ролі у розвитку цифрової економіки, впливу процесів цифровізації на результати економічної діяльності, присвячено колективну монографію за редакцією В. П. Вишневського та С. І. Князева [3].

Трансформація соціально-трудова відносин в цифровій економіці достатньо активно висвітлюється вітчизняними та зарубіжними дослідниками. Проблемам розвитку ринку праці, появи нових форм зайнятості присвячено публікації відомих вчених, таких як О. О. Герасименко, А. М. Колот [4; 5], О. Ф. Новікова [6] та інші. Національну специфіку структурних зрушень у зайнятості, їх відповідність світовим тенденціям та рівню економічного розвитку країни досліджував І. М. Новак [7; 8].

Наростання соціальних ризиків у сфері соціально-трудова відносин у процесі становлення цифрової економіки відзначають у своїх роботах такі дослідники як Л. Г. Стожок [9, с. 285-287], О. Ф. Новікова [10, с. 1-10], О. О. Хандій, Л. Л. Шамілева [11, с. 181-188] та ін.

Чинники формування соціально-економічних ризиків у системі соціально-трудова відносин за умови цифровізації економіки досліджують О. О. Хандій

та Л. Л. Шамілева [11]. Вони обґрунтовують, що ризики втрати роботи і основних джерел життєзабезпечення, втрати можливості соціального захисту та соціального забезпечення належать до найбільш вагомих і вірогідних соціально-економічних ризиків цифрової економіки.

Соціально-економічні проблеми, які виникають у соціально-трудої сфері, обумовлюють поглиблення соціальної поляризації в суспільстві, зменшують чисельність середнього класу, що одночасно супроводжується блокуванням соціальних ліфтів і регресивною соціальною мобільністю, поширенням процесів прекарізації та зниженням соціального захисту працюючих. Дослідження процесів, які пов'язані з поширенням прекарізації економічно активного населення відстежуються міжнародною організацією праці [12], а також російськими вченими Л. В. Логіною [13], О. І. Шкаратаном [14], А. В. Кученковою [15] та ін.

Найбільш повна система ознак прекаріата представлена О. І. Шкаратаном, В. В. Карачаровським, О. М. Гасюковою, які на підставі емпіричного аналізу обґрунтували теоретичні підходи його виникнення та становлення. До числа ознак прекаріату вони включили такі: (1) нестабільність зайнятості або відсутність гарантій зайнятості; (2) нестабільність змісту праці; (3) нестабільність середньомісячної заробітної плати та доходу («варіювання доходу від мінімального рівня, характерного для культури бідності, до медіанного рівня в певній територіальній спільноті»); (4) відсутність «подушки безпеки» (майно, нерухомість, фінансові активи та ін.); (5) реципрокні обміни і взаємодопомога; (6) низька позиція у владній ієрархії суспільства і компанії / організації; (7) стиль життя і самоідентифікації людини, що дестабілізують становище працівника на ринку праці і в суспільстві; (8) тривале перебування в умовах нестабільності (від 5 і більше років) [14, с. 101-102].

У роботі А. В. Кученкової [15] розглядаються три приклади вимірювання прекарізації зайнятості на індивідуальному рівні, які набули поширення у західній літературі та практиці, і можуть виступати як різні шкали або індекси прекарізації. Шість індексів за шкалою прекарізації зайнятості EPRES (Employment Precariousness Scale), об'єднуються в єдиний інтегральний показник прекарізації, на основі значень якого виділяються три категорії працівників: без проявів прекарізації, з низьким-середнім і з високим рівнем прекарізації.

Розробники індексу Employment Precarity Index наголошують, що прекарізація визначається не тільки через зайнятість, а й в умовах трудової діяльності: відсутність соціальних гарантій, непостійність робочих годин, відсутність впевненості в можливості продовжувати роботу у роботодавця ще мінімум протягом року. Відсутність показників соціальної захищеності (наявність соціальних благ і гарантій, залученість до систем соціального страхування) в анкетах для оцінки індикаторів и побудови індексів свідчить про недостатнє науково-методичне забезпечення проблеми соціального захисту не тільки прекаріату, а й взагалі працюючих в умовах трансформації соціально-трудої відносин.

Міждисциплінарній темі цифрової економіки та соціального забезпечення присвячено Спеціальний випуск Міжнародної асоціації соціального забезпе-

чення (вересень 2019 р.). Окремі статті, у яких висвітлюється ця проблема, пропонують ряд різних точок зору на зміну глобальній зайнятості та гідних робочих місць у найближче десятиріччя. Ряд статей присвячено забезпеченню соціального захисту працівників цифрових платформ, регулюванню охорони праці в економіці онлайн-платформи [16].

Перехід економіки з індустріальної стадії розвитку в постіндустріальну обумовлює зміну відносин між працівниками і роботодавцями. На це звертають увагу як МОП, так і в середовищі наукових дослідників з трудового права, економіки та соціології праці. Все частіше піднімаються та ставляться питання про те, як саме зміниться регламентація відносин у сфері праці в XXI столітті. Цьому питанню присвячено доповідь генерального директора Міжнародного бюро праці 2015 г. «Майбутнє сфери праці» [17], доповідь Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці (вийшла на початку 2019 р.) [18], а також значна кількість наукових публікацій. У межах Європейського Союзу в теперішній час обговорюється прийняття нової великої рамкової Директиви ЄС, пов'язаної з впливом інформаційних технологій на ринок праці та з трансформацією трудових відносин, під робочою назвою «Про прозорі і передбачувані умови праці в Європейському Союзі» [19].

Доповідь «Працювати заради кращого майбутнього» актуальна насамперед постановкою питання про перспективи розвитку сфери праці і необхідності нових форматів співробітництва та соціального діалогу суб'єктів соціально-трудої сфери. У зв'язку з цим цілком обґрунтований акцент МОП на трьох ключових «точках зростання»: розвиток людського потенціалу в широкому сенсі; модернізація інститутів праці, здатних забезпечити захист від зростаючих соціальних ризиків, економічну стабільність і рівність; забезпечення гідної і стабільної зайнятості, формування правил і стимулів з метою узгодження економічної і соціальної політики і ділової практики [18, с. 11-15].

У доповіді «Працювати заради кращого майбутнього» наголошується на необхідності розробки міжнародної системи регулювання платформ цифрової праці, яка закріпить певні мінімальні права працівників і зобов'яже їх (і їх клієнтів) дотримуватися певних мінімальних прав і заходів захисту.

**Невирішені раніше проблеми.** Правова регламентація цифрового розвитку в Україні вже має тривалий термін дії, але її використання в практиці управління термінологічного та категоріального апарату вводилось до інформаційного суспільства, запровадження та використання Internet та комп'ютерної грамотності. Певним здобутком України була прийнята у 2018 р. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 рр. (схвалена розпорядженням КМУ від 17.01.2018 р. № 67-р) [20], яка визначила і конкретизувала правові та організаційно-управлінські засади розвитку цифрової економіки та суспільства. Визначені в Концепції цілі цифрового розвитку були орієнтовані на економічне зростання, конкурентоспроможність, цифрову модернізацію промисловості, цифрову індустрію та цифрове підприємництво, а також на модернізацію освіти на потреби цифрової економіки. Концепція не містила положень щодо трансформації у сфері праці та зайнятості, соціального страхування та соціального захисту, подолання нерівності тощо. Не торкалася Концепція і нових форм та

механізмів оподаткування при цифровому розвитку. Взагалі адресного піклування про людину праці, її особисту безпеку та запобігання ризиків при їх настанні у процесі праці шкоди здоров'ю, втрати роботи та доходу тощо в цьому правовому документі не передбачено. Перш за все це обумовлює соціальну незахищеність вітчизняної робочої сили під час роботи, у випадках реалізації виробничих ризиків та відшкодування заподіяної шкоди. Одночасно це є перешкодою для входження на світові ринки праці, які вимагають від держав додержання певних конвенцій, рекомендацій, стандартів.

Аналіз наукових публікацій дозволяє констатувати, що серед дослідників поки не сформувався цілісне розуміння концепції регулювання інноваційних форм соціально-трудових відносин в умовах цифровізації.

Невирішеним та позбавленим наукового обґрунтування залишається питання соціального захисту тих категорій економічно активного населення, які залучені до трудової діяльності не за наймом. Впровадження нової цифрової індустрії супроводжується появою нових форм зайнятості, на які не поширюється соціальне страхування. Потребують дослідження проблеми трансформації механізмів та інструментарію соціального страхування для різних видів зайнятості в цифровій економіці.

**Виклад основного матеріалу.** На етапі індустріалізації, який кардинально змінив роль найманої праці і всього комплексу соціально-трудових відносин, виникла потреба у принципово новій формі соціального захисту, базисними принципами якої є особиста відповідальність, соціальна справедливість і солідарна взаємодопомога. Найбільш ефективними їх формами стали інститути обов'язкового соціального страхування, які дозволяли досить ефективно забезпечувати соціальний захист працівників, підтримуючи тим самим безперервність процесу відтворення робочої сили.

Базовий в організації соціального захисту принцип особистої відповідальності був доповнений принципом солідарної взаємодопомоги працівників (між собою) і принципом солідарної відповідальності роботодавців за соціальний захист найманих ними працівників.

На цих принципах були створені механізми великомасштабного резервування значних за обсягом фінансових ресурсів, призначення яких полягало в компенсації наслідків масових соціальних ризиків, а фінансове навантаження розподіляється між трьома суб'єктами – роботодавцями, працівниками та державою. Фінансовий потенціал соціального страхування забезпечував прийнятний рівень захисту працівників і тим самим дозволяв вирішувати завдання індустріалізації в сфері соціально-трудових відносин.

Економічними передумовами виникнення інститутів обов'язкового соціального страхування виступають постійний характер трудової діяльності, зростаюча складність праці і зростання кваліфікації працівників, величезні масштаби випуску продукції. Масовість виробництва забезпечувалася, в тому числі, і безперервністю процесу відтворення робочої сили. Склалися принципово нові економічні, організаційні та праві механізми, які дозволяли, з одного боку, виробляти накопичення значних за обсягом фінансових ресурсів, з іншого – реалізовувати застрахованим пра-

цівникам пенсійні та інші страхові права протягом тривалих періодів часу.

Основним результатом індустріального періоду в соціально-трудових відносинах є формування суспільства найманої праці, яке в нових умовах, на постіндустріальному етапі, починає істотно змінюватися. За влучним визначенням В. Д. Роїка суспільство найманої праці, як і раніше, не стає ні однорідним, ні мирним, але його антагонізми іншого типу [21]. Відбувається боротьба не між підприємцями та найманими працівниками, а всередині самої найманої праці: боротьба за робочі місця і посади розгортається в процесі дедалі більшого поділу праці в світовому масштабі, за більш високе статусне положення в соціальній ієрархії постіндустріального суспільства, яке все більш атомізується. Політика експорту виробництва в країни з більш дешевою робочою силою, якою керуються великі корпорації, приводить до великих змін в перерозподілі джерел робочих місць [21, с. 81].

На думку автора книги «Четверта промислова революція» К. Шваба необхідно привертати увагу до питань щодо всеосяжності та швидкості розвитку четвертої технологічної революції та її наслідків. Зокрема, він зазначає, що новий технологічний прорив у життєдіяльності сучасного суспільства зумовлює необхідність формування у людини нових світоглядних настанов. Разом з тим, К. Шваб підкреслює, що з широкої соціальної точки зору одним з найбільш значних (і найбільш помітних) ефектів переходу до цифрових технологій стала поява суспільства, сконцентрованого на собі, заснованого на індивідуалізації та появі нових форм причетності і співіснування спільнот. Як наголошує у своїй роботі К. Шваб [22], на відміну від того, як це було в минулому, уявлення про належність до спільноти сьогодні більш визначаються особистими проектами та індивідуальними цінностями та інтересами, а не просторовими міркуваннями (співтовариство в певній місцевості), роботою і сімейними відносинами.

Як зазначає І. М. Новак, у процесі трансформації стандартної зайнятості в нестандартні та нестабільні форми відбувається відмова від колективного на користь індивідуального, з сфери трудових відносин практично виключається частина економічно активного населення, зайнята в неформальному секторі, існують тіньова зайнятість і приховані трудові відносини [8, с. 93]. Також у цій роботі наголошується на тому, що для держави й суспільства найбільш важливими є ризики, пов'язані з ускладненням ідентифікації роботодавця й визначенням статусу зайнятості працівників, від яких залежать способи сплати податків та внесків. Саме вони призводять до формування небезпечних умов життєдіяльності, загроз для безпеки і здоров'я третіх осіб (зокрема, внаслідок понаднормової роботи), а також фінансових втрат бюджетів і системи загальнообов'язкового державного соціального страхування [8, с. 97].

Посилення зазначених тенденцій обумовлює зростання актуальності перегляду основних положень системи соціального захисту, зокрема таких, як традиційна концепція соціальних прав; солідарний принцип соціального страхування; ефективність системи перерозподілу; перелік нужденних категорій; ідеологія соціальної допомоги; роль держави у виконанні соціальних функцій суспільства. Це потребує усвідом-

лення необхідності перегляду принципів, функцій, механізмів соціального захисту, умов функціонування інститутів соціального страхування.

Доповідь Міжнародної асоціації викликів перед соціальним забезпеченням – Європа» [23] показує, що соціальне забезпечення в країнах регіону стикається з викликами в демографічній сфері, на ринках праці та в сфері технологій. В числі цих викликів такі:

1. Ліквідація прогалів в охопленні соціальним забезпеченням.

2. Охорона здоров'я та довготривалий догляд.

3. Технологічний розвиток.

4. Зростаючі очікування населення.

5. Старіння населення.

6. Ринки праці та цифрова економіка.

7. Зайнятість молодих працівників.

8. Нерівність протягом життя людини.

9. Нові ризики, катаклізми і екстремальні події.

10. Захист трудових мігрантів.

Повищення процесів міжнародної трудової міграції, розповсюдження дистанційних форм працевлаштування, нові форми зайнятості в економіці цифрових платформ в глобалізаційному контексті підвищують значимість міжнародних домовленостей та правових міждержавних документів у сфері трудових відносин.

Кожна людина як член суспільства має право на соціальний захист. Ефективні системи соціального забезпечення є потужними інструментами надання гарантованого доходу, запобігання бідності та нерівності, а також інструментом сприяння соціальній інтегрованості та гідності. Як важлива інвестиція у добробут працівників та населення в цілому, соціальне забезпечення підвищує продуктивність, зайнятість та підтримує сталий економічний розвиток, таким чином сприяє справедливій глобалізації із гідними стандартами життя для всіх.

Розуміння соціального ризику як такого, що об'єктивно виникає і визнається суспільством соціально поважними обставинами, що викликає необхідність підтримки громадянина з боку суспільства, доцільно узгоджувати з міжнародно-правовими документами в галузі прав людини.

Право на соціальне забезпечення є основоположним правом людини, і кожній людині незалежно від того, де вона живе, має бути гарантовано мінімальний рівень базового соціального захисту. Відповідні гарантії передбачені саме в Конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення [24].

Конвенція Міжнародної організації праці № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» є міжнародно-правовим актом, своєрідним інструментом, що визначає та встановлює міжнародні стандарти в соціальній сфері для вітчизняного законодавства з питань соціального захисту населення. При цьому слід зазначити, що окремі особливості розвитку України не дають змогу автоматично перенести загальновізані міжнародні акти з соціального захисту населення в національне законодавство, оскільки останні розраховані переважно на країни з розвинутою ринковою економікою.

Значення конвенцій і рекомендацій МОП у правовому регулюванні соціального забезпечення в міжнародному та внутрішньодержавному масштабі доцільно оцінювати з позицій інтеграції у розвинене

міжнародне середовище. По-перше, у них містяться соціальні стандарти, рівню яких має відповідати законодавство всіх країн, які ратифікували відповідну конвенцію. По-друге, конвенції та рекомендації МОП сприяють уніфікації (інтернаціоналізації) законодавства про соціальне забезпечення. Конвенцію МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» можна віднести до категорії актів універсального значення. Цей документ містить основні норми про види, розміри й умови надання соціального забезпечення. Україна приєдналася до Конвенції у 2016 р. і з набранням законної сили Конвенцією створилися передумови для приєднання України до Європейського кодексу соціального забезпечення в цілому.

Підписання Україною Європейського кодексу соціального забезпечення, який є орієнтиром європейської моделі соціального забезпечення, заснованої на соціальній справедливості, відбулося у листопаді 2016 р. З підписанням цього Кодексу зроблено важливий крок до адаптації національного законодавства до європейських стандартів, визначених багатосторонніми міжнародними інструментами Ради Європи у соціальній сфері.

Конвенція МОП 1982 р. №157 «Про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення» [25], нагадуючи принципи, закріплені у Конвенції 1962 р. № 118 про рівноправність у галузі соціального забезпечення, які стосуються не тільки рівності ставлення, а й збереження набутих прав у всіх галузях соціального забезпечення, поширюється на всі загальні й спеціальні системи соціального забезпечення, як обумовлені, так і необумовлені сплачуванням внесків, а також на системи, пов'язані з обов'язками, покладеними законодавством на підприємства, стосовно будь-якої галузі соціального забезпечення.

Галузі соціального забезпечення охоплюють принаймні види допомоги по інвалідності, старості, у разі втрати годувальника та в разі трудового каліцтва і професійного захворювання, зокрема допомогу у зв'язку зі смертю, медичне обслуговування, види допомоги на випадок хвороби, материнству і у разі трудового каліцтва і професійного захворювання.

Категорії осіб, до яких застосовуються положення Конвенції, належать працівники, які працюють за наймом, охоплюючи, у разі потреби, працівників прикордонних районів і сезонних працівників, а також члени їхніх родин і членів тих родин, що втратили годувальника.

Система збереження набутих прав, у відповідності до положень цієї Конвенції, передбачає необхідність підсумовування періодів страхування, роботи за наймом, професійної діяльності чи проживання, на громадських підставі законодавства відповідних членів Організації.

Соціально-економічні проблеми, які супроводжують зміни на ринку праці у зв'язку з цифровізацією економіки, часто характеризуються як загроза зростаючої нестабільності. Метою глобальної політики залишається забезпечення стабільного та адекватного соціального захисту для всіх.

Саме тому збереження прав на соціальне забезпечення не тільки має важливе значення для працівників та членів їхніх сімей, але й безперечно сприяє вільному руху робочої сили в межах та за межі економічних зон, вільному вибору форми працевлаштування,

забезпечуючи таким чином належне функціонування інтегрованих ринків праці.

Удосконалення координації соціального забезпечення шляхом укладання дво- і багатосторонніх угод та ратифікації відповідних міжнародних конвенцій має бути в числі пріоритетів трансформації соціально-трудо-вих відносин у процесі цифровізації та глобалізації ринку праці. Для визначення перспектив соціального страхування в умовах цифрового розвитку в Україні доцільно науково обґрунтувати та зважити позитивні сторони чинної системи, які рекомендовані Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи для поширення гідної праці.

У рамках кожної галузі соціального забезпечення є різні види систем, які відрізняються за методами фінансування, статусом органу, що її адмініструє (державний або приватний), за способами виплати допомог у грошовій формі (періодичні чи одноразові), за ступенем залежності розміру допомоги від рівня попередніх заробітків або поточного доходу.

У рекомендаціях МОП для України розкривається зміст та переваги таких видів системи соціального забезпечення, як: соціальне страхування, всезагальний доступ, фонди страхових накопичень, індивідуальні приватні рахунки, покладення обов'язків на підприємства, соціальна допомога [26, с. 19-21].

**Соціальне страхування** – найбільш поширений вид соціального забезпечення, включає системи, що базуються на критерії зайнятості, які адмініструє держава і які фінансуються в першу чергу за рахунок внесків, що їх сплачують працівники і роботодавці.

**Всезагальний доступ** забезпечується системами, які фінансуються за рахунок надходжень до державного бюджету. Допомога надається всьому населенню, тобто особам, які задовольняють вимоги, визначені в рамках системи (наприклад, мінімальний вік, мінімальний період проживання в країні та ін.). Допомога у грошовій формі в рамках системи всезагального доступу зазвичай має фіксований розмір, який не залежить від розміру попередніх доходів.

**Фонди страхових накопичень** – це системи обов'язкових колективних накопичень, якими управляє держава і які фінансуються за рахунок внесків працівників і/або роботодавців, а також за рахунок доходів на інвестиції, що їх робить фонд. Внески, які робить член фонду або які робляться від його імені, накопичуються на рахунок такого члена фонду, на них також нараховується частка доходів на інвестиції, пропорційна до суми сплачених внесків, що знаходяться на рахунку.

**Індивідуальні приватні рахунки** – це системи пенсійних заощаджень, які схожі на фонди страхових накопичень у тому сенсі, що вони фінансуються за рахунок внесків працівників і/або роботодавців, і ці внески зараховуються на рахунки працівників. На рахунки також зараховуються доходи від інвестицій на попередні внески. На відміну від фонду страхових накопичень, системи індивідуальних рахунків адмініструються приватними структурами, але регулювання і контроль за їхньою діяльністю здійснюють державні структури, і учасник такої системи має можливість вибирати компанію, яка інвестуватиме кошти на його рахунок. Зазвичай у таких системах передбачені певні податкові пільги.

**Системи, в яких покладаються обов'язки на підприємства** – це системи, в рамках яких кожен робото-

давець зобов'язаний забезпечувати допомогу або послуги найманим працівникам при настанні подій, що обумовлюють виплату допомоги, наприклад, при припиненні трудових відносин у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання. На відміну від систем соціального страхування, в яких ризики розподілені між усіма задіяними роботодавцями, в системах, у яких обов'язки покладаються на підприємства, індивідуальні роботодавці несуть повну відповідальність. Вони можуть купувати страхові поліси, щоб забезпечити покриття своєї відповідальності.

**Системи соціальної допомоги** – це системи, в рамках яких надається допомога, що призначається за критерієм рівня доходу одержувача або сім'ї (тобто вона виплачується особам, що живуть за межею бідності), або в рамках яких використовується подібна форма адресності, наприклад, коли цільовою групою є особи, що пройшли опосередковану перевірку на нужденність.

Угоди, які укладаються з метою координації соціального забезпечення, можуть включати будь-який із шести видів систем, описаних вище. Починаючи з ХХ століття і до теперішнього часу було укладено багато угод, які включають системи соціального страхування і системи всезагального доступу, а деякі угоди включають системи, в яких обов'язки покладаються на підприємства. Останніми роками зростає кількість угод, які також включають системи приватних індивідуальних рахунків і системи соціальної допомоги. Разом з тим, до нашого часу не укладено жодної угоди про соціальне забезпечення, яка б включала фонд страхових накопичень [26, с. 22].

Розглянуті вище міжнародні документи у сфері праці здебільшого стосуються працівників-мігрантів і регулюють охоплення певних категорій працюючих існуючими програмами соціального забезпечення, як обумовленими сплатою страхових внесків, так і фінансованих в інший спосіб.

Цифровий розвиток обумовлює суттєві трансформації у трудовій сфері, що передбачає зміни у трудових відносинах щодо соціального захисту й загальнообов'язкового державного соціального страхування. Ратифікація Україною Конвенції МОП № 102 [27] та підписання європейського кодексу соціального забезпечення обумовило взаємозв'язок у системі державного регулювання трудових відносин та соціального страхування. В чинній системі трудових відносин працівник і роботодавець мають статус застрахованої особи та страхувальника при дії загальнообов'язкового державного соціального страхування. У разі настання нещасного випадку на виробництві, хвороби, інвалідності, безробіття тощо працівник отримує страхові виплати. Роботодавець як страхувальник є платником єдиного страхового внеску.

Державне соціальне страхування на випадок безробіття дає право роботодавцю, який перебуває у важкому фінансовому стані отримувати пільги при сплаті єдиного соціального внеску при створенні нових робочих місць, у тому числі для внутрішньо переміщених осіб, а також отримувати дотації у зв'язку із частковою зайнятістю працівників.

Для формування нової системи соціального забезпечення в умовах цифрового розвитку доцільно зберегти та модифікувати переваги системи страхування, врахувати міжнародний досвід та адаптувати його до умов України.

Нові технології відкривають можливості для підвищення ефективності, продуктивності праці і навіть для розвитку нових форм зайнятості. З іншого боку, цифрова економіка і зростаюча автоматизація створюють проблеми з точки зору адекватного і сталого охоплення соціальним страхуванням. У міру розширення використання нестандартних форм зайнятості це може звужувати ефективний доступ до соціального забезпечення.

Проблеми соціального забезпечення працюючих в цифровій економіці неможливо вирішувати ізольовано від інших проблем у сфері соціально-трудових відносин. Існуючі системи соціального страхування створювалися перш за все як інститути соціального захисту працюючих за наймом. Фінансову основу становили страхові внески, обсяг яких обумовлений рівнем оплати праці, кількістю платників внесків. Глибока трансформація ринків праці, викликана технологічними змінами і цифровою економікою, може обмежувати джерела надходжень до системи соціального забезпечення і тим самим впливати на її стійкість, що з огляду на старіння населення та зростаючі потреби у медичному обслуговуванні суттєво посилює тиск на фінансову систему соціального забезпечення.

**Висновки.** Цифровий розвиток відбувається без належного визнання трудових відносин, трудового договору, домовленості щодо оплати праці, мінімального робочого часу та його регулювання, оплачуваної відпустки, відпустки по вагітності та пологах, соціального захисту тощо.

Працівники, які зайняті на умовах нестандартної зайнятості зіштовхуються з відсутністю можливості реалізувати трудові права, відсутністю можливості брати участь у системі соціального страхування від соціальних ризиків в трудовій сфері, і внаслідок цього, втрачають соціальні гарантії в сфері медичного обслуговування та пенсійного забезпечення.

Наймані працівники стали першою з усіх груп економічно активного населення, щодо якої були встановлені гарантії соціального забезпечення в сучасному значенні цього терміна. Цим пояснюється те, що найбільш глибоку розробку отримали саме питання соціального страхування як організаційної форми соціального забезпечення. Набагато менше уваги до останнього часу приділялося проблемам соціального забезпечення самозайнятих громадян (у тому числі в порядку соціального страхування) і осіб, що володіють спеціальними публічно-правовим статусом.

Цифрова економіка відкриває широкі можливості для самостійної зайнятості, яка може здійснюватися в різних формах, які припускають формалізацію правового статусу громадянина (тобто державну реєстрацію та (або) ліцензування здійснюваних ним видів діяльності), так і не обумовлені такою. Дохід самозайнятих громадян не є гарантованим. Вони здійснюють свою діяльність на принципах свободи і несуть самостійну відповідальність за страхування своїх ризиків. Соціальні ризики у таких категорій населення тісно пов'язані з іншими ризиками, властивими для відповідних видів діяльності, наприклад підприємницьким ризиком, ризиком професійної відповідальності. Названі ризики можуть взаємно посилювати один одного, що передбачає необхідність створення для таких категорій громадян механізмів захисту від соціальних ризиків і облік зазначених обставин при виборі форми реалі-

зації права на працю. Нерозвиненість трудового законодавства України, неприйняття за роки незалежності України правового документу у сфері праці вимагає при його формуванні врахувати особливості трудових і цифрових відносин у сполученні з вимогами соціального страхування і соціального захисту.

Реформування сучасної системи соціального страхування, якій притаманні певні досягнення і прорахунки, залежатиме від концептуального бачення шляхів та заходів, які здійснюються з цією метою. Принципи і засади, на яких побудована сучасна система соціального страхування, потрібно розвинути з урахуванням структурних зрушень в зайнятості населення, які неминуче відбудуться в процесі цифровізації економіки і суспільного життя.

Для цього в Україні необхідно:

до проекту Закону України «Про працю» (або Трудового кодексу), які знаходяться у стадії розробки, включити окрему Главу «Державне соціальне страхування та соціальний захист»;

забезпечити правову визначеність збалансованості політики управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування;

визначитися з видами та механізмами реалізації соціальних гарантій, які забезпечуються соціальним страхуванням;

вдосконалити фінансові механізми видів соціального страхування на підставі формування оптимального навантаження суб'єктів страхування, поєднанні механізмів, що передбачають сплату внесків з іншими практиками соціального захисту;

розробити механізми стимулювання самозайнятих в фінансуванні системи соціального страхування;

з урахуванням міжнародних правових документів у сфері трудових відносин та європейської практики поширити укладання дво- та багатосторонніх угод з метою збереження прав у галузі соціального забезпечення, ратифікувати відповідну Конвенцію МОП.

Окремі локальні удосконалення системи соціального страхування можуть дати лише частково ефекту та покращення ступеню захисту. Вочевидь назріла актуальність розробки Концепції реформування соціального забезпечення в умовах цифровізації України. Вона має містити: мету, структуру, завдання та пріоритети інституту соціального страхування на коротко- та середньострокову перспективу; принципи та основні напрями за якими проводитиметься удосконалення системи соціального страхування; узгоджений між суб'єктами правовідносин у системі соціального страхування (державою, роботодавцями та робітниками) розподіл фінансової участі в формуванні фондів; модель національної системи соціального страхування з визначенням функцій окремих її інститутів.

Широке коло економічних, соціальних і політичних питань, які пов'язані з розробкою заходів, спрямованих на реформування системи соціального захисту в умовах цифровізації економіки та суспільного життя вимагає **подальших досліджень** та науково-теоретичного обґрунтування з розробки практичних рекомендацій щодо трансформації базисних принципів соціального захисту, пошуку ефективних соціально-страхових програм.

#### Список використаних джерел

1. Економічна активність населення України 2018. Статистичний збірник. Київ, 2019. URL: ukr-

stat.org/uk/druk/publicat/kat\_u/2019/zb/07/zb\_EAN\_2018\_pdf.

2. Ляшенко В.І., Вишневський О.С. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку: монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2018. 252 с.

3. Цифровізація економіки України: трансформаційний потенціал: монографія / В.П. Вишневський, О.М. Гаркушенко, С.І. Князев, Д.В. Липницький, В.Д. Чекіна; за ред. В.П. Вишневського та С.І. Князева; НАН України, Ін-т економіки пром-ті. Київ: Академперіодика, 2020. 188 с.

4. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудова розв'язка у XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна політика*. 2019. № 1 (35). С. 97-125.

5. Колот А. М. «Праця 4.0» як модель та платформа нової (цифрової) економіки. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку* : зб. тез доп. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23–24 жовт. 2019 р.). Київ: КНЕУ, 2019. С. 13-28. URL: [https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31176/Sz\\_19-1.pdf](https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31176/Sz_19-1.pdf).

6. Новікова О.Ф., Шастун Г.Д. Стратегічні пріоритети державної політики щодо розвитку цифровізації економіки та суспільства. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку*: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23–24 жовт. 2019 р.). Київ: КНЕУ, 2019. С. 216-221.

7. Новак І.М. Структурні зрушення в зайнятості населення. *Демографія та соціальна політика*. 2015. № 3. С. 185-198. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse\\_2015\\_3\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2015_3_16).

8. Новак І.М. Соціальні інновації на ринку праці: флексибілізація та прекарізація зайнятості в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 1. С.92-97. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu\\_2016\\_1\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2016_1_16).

9. Стожок Л.Г. Соціальні ризики у трудовій сфері в умовах цифрової економіки. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та доміанти розвитку*: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23-24 жовт., 2019). Київ: КНЕУ, 2019. С. 285-287.

10. Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л. Оцінка ризиків соціально-економічної нестабільності для працівників при структурних трансформаціях на сучасному ринку праці. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2020. №1. С. 1-10.

11. Хандій О.О., Шамілева Л.Л. Вплив цифрових трансформацій на економіку та сферу праці: соціально-економічні ризики та наслідки. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3(57). С. 181-188. doi: 10.12958/1817-3772-2019-3(57)-181-188.

12. Стендинг Г. Прекариат: новий небезпечний клас. URL: <https://avidreaders.ru/download/prekariat-povuu-opasnyu-klass.html?f=txt>.

13. Логинова Л. В. Прекарізація в системі соціально-трудова відносин: проблеми та перспективи інституціоналізації. *Вісник СПбГУ. Серія 12. Соціологія*. 2016. Вып. 3. С. 34–47. doi: 10.21638/11701/srbu12.2016.303.

14. Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ

(на материалах опросов в России, 1994–2013). *Социологические исследования*. 2015. № 12. С. 99–110.

15. Кученкова А.В. Прекарізація занятості: к методології и методам измерения. *Вісник РУДН. Серія: Соціологія*. 2019. Том 19. №1. С. 134-143.

16. Special Issue: Social security and the digital economy. Volume 72, Issue 3. P. 3-140. July/September 2019. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/1468246x/2019/72/3>.

17. Доклад Генерального директора МБТ «Ініціатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». Международная конференция труда (104 сессия, 2015 г.). Женева: МБТ, 2015. URL: [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_372776/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_372776/lang--ru/index.htm).

18. Работать ради лучшего будущего. Доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда; Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf).

19. European Commission. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017 COM(2017) 797 final 2017/0355(COD). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0797&from=EN>.

20. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>.

21. Роик В.Д. Пути совершенствования социального страхования в современных условиях. *Народонаселение*. 2011. № 1. С. 76-83. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-sovershenstvovaniya-sotsialnogo-strahovaniya-v-sovremennyh-usloviyah>.

22. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с англ. Москва: Эксмо, 2019. 209 с.

23. Достижения и переход. Новая эра для МАСО. Годовой обзор 2018/19. URL: [https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/publications/5-ISSA\\_AR\\_2018-19\\_WEB-258960.pdf](https://ww1.issa.int/sites/default/files/documents/publications/5-ISSA_AR_2018-19_WEB-258960.pdf).

24. Конвенція МОП 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» 1952 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011).

25. Конвенція МОП №157 «Про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення» 1982 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_012#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_012#Text).

26. Координація соціального забезпечення : комплексний посібник для України (Social Security Coordination: A comprehensive guide for Ukraine)/ Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Київ: МБП, 2012. URL: [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_189518.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_189518.pdf).

27. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні рівні соціального забезпечення № 102: Закон України Верховною Радою України від 16.03.2016 р. № 1024-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1024-19#Text>.

References

1. Ekonomichna aktivnist naselennia Ukrainy 2018 [Economic activity of the population of Ukraine 2018]. (2019). Statystychnyi zbirnyk. Kyiv, Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. 205 p. Retrieved from [uk/druk/publicat/kat\\_u/2019/zb/07/zb\\_EAN\\_2018\\_pdf](http://uk/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/zb_EAN_2018_pdf) [in Ukrainian].
2. Lyashenko V.I., Vyshnevsky O.S. (2018). Tsyfrova modernizatsiia ekonomiky Ukrainy yak mozhlyvist pryvnoho rozvytku [Digital modernization of the economy of Ukraine as an opportunity for breakthrough development]. Kyiv, IIE of NAS of Ukraine. 252 p. [in Ukrainian].
3. Vyshnevskiy V.P., Harkushenko O.M., Kniaziev S.I. (2020). Tsyfrovizatsiia ekonomiky Ukrainy: transformatsiyni potentsial [Digitalization of the economy of Ukraine: transformational potential]. Kyiv, Akadempriodika. 188 p. [in Ukrainian].
4. Kolot A.M., Herasymenko O.O. (2019). Sotsialno-trudovyi rozvytok u XXI stolitti: do pryrody hlobalnykh zmin, novykh mozhlyvostei, obmezhen i vyklykiv [Socio-labor development in the XXI century: the nature of global change, new opportunities, constraints and challenges]. *Demohrafiia ta sotsialna polityka – Demography and social policy*, 1 (35), pp. 97-125. doi: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097> [in Ukrainian].
5. Kolot A. M. (2019). «Pratsia 4.0» yak model ta platforma novoi (tsyfrovoi) ekonomiky ["Labor 4.0" as a model and platform of the new (digital) economy]. *Sfera zainiatosti i dokhodiv v umovakh tsyfrovoi ekonomiky: mekhanizmy rehuliuвання, vyklyky ta dominanty rozvytku – The sphere of employment and income in the digital economy: mechanisms of regulation, challenges and dominants of development*, pp. 13-28. *Abstracts of Papers of the International Scientific and Practical Conference*. Kyiv, KNEU. Retrieved from [https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31176/Sz\\_19-1.pdf](https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31176/Sz_19-1.pdf) [in Ukrainian].
6. Novikova O.F., Shastun H.D. (2019). Stratehichni priorityety derzhavnoi polityky shchodo rozvytku tsyfrovizatsii ekonomiky ta suspilstva [Strategic priorities of state policy for the development of digitalization of the economy and society]. *Sfera zainiatosti i do-khodiv v umovakh tsyfrovoi ekonomiky: mekhanizmy rehuliuвання, vyklyky ta dominanty rozvytku – The sphere of employment and income in the digital economy: mechanisms of regulation, challenges and dominants of development*, pp. 216-221. *Abstracts of Papers of the International Scientific and Practical Conference*. Kyiv, KNEU [in Ukrainian].
7. Novak I.M. (2015). Strukturni zrushennia v zainiatosti naselennia [Structural changes in employment]. *Demohrafiia ta sotsialna polityka – Demography and social policy*, 3, pp. 185-198. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse\\_2015\\_3\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2015_3_16) [in Ukrainian].
8. Novak I.M. (2016). Sotsialni innovatsii na rynku pratsi: fleksybilizatsiia ta prekarizatsiia zainiatosti v Ukraini [Social innovations in the labor market: flexibilization and precarization of employment in Ukraine]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 1, pp. 92-97. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu\\_2016\\_1\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2016_1_16) [in Ukrainian].
9. Stozhok L.H. (2019). Sotsialni ryzyky u trudovii sferi v umovakh tsyfrovoi ekonomiky [Social risks in the labor sphere in a digital economy]. *Sfera zainiatosti i dokhodiv v umovakh tsyfrovoi ekonomiky: mekhanizmy rehuliuвання, vyklyky ta dominanty rozvytku – The sphere of employment and income in the digital economy: mechanisms of regulation, challenges and dominants of development*, pp. 285-287. *Abstracts of Papers of the International Scientific and Practical Conference*. Kyiv, KNEU [in Ukrainian].
10. Novikova O.F., Shamileva L.L. (2020). Otsinka ryzykiv sotsialno-ekonomichnoi nestabilnosti dlia pratsivnykiv pry strukturnykh transformatsiiah na suchasnomu rynku pratsi [Assessment of risks of socio-economic instability for workers in structural transformations in the modern labor market]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka – Socio-labor relations: theory and practice*, 1, pp. 1-10 [in Ukrainian].
11. Khandii O.O., Shamileva L.L. (2019). Vplyv tsyfrovyykh transformatsii na ekonomiku ta sferu pratsi: sotsialno-ekonomichni ryzyky ta naslidky [The impact of digital transformation on the economy and labor: socio-economic risks and implications]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 3(57), pp. 181-188. doi: [10.12958/1817-3772-2019-3\(57\)-181-188](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-3(57)-181-188) [in Ukrainian].
12. Stand G. Precaria: The New Dangerous Class. (n.d.). *avidreaders.ru*. Retrieved from <https://avidreaders.ru/download/prekariat-novyvy-opasnyy-klass.html?f=txt> [in Russian].
13. Loginova L. V. (2016). Prekarizatsiia v sisteme sotsial'no-trudovykh otnosheniy: problemy i perspektivy institutsionalizatsii [Precarization in the system of social and labor relations: problems and prospects of institutionalization]. Saint Petersburg State University]. *Vestnik SPbGU. Seriya 12. Sotsiologiya – Bulletin. Series 12. Sociology*, Issue 3, pp. 34-47. doi: [10.21638/11701/spbu12.2016.303](https://doi.org/10.21638/11701/spbu12.2016.303) [in Russian].
14. Shkaratan O. I., Karacharovskiy V. V., Gasyukova Ye. N. (2015). Prekariat: teoriya i empiricheskiy analiz (na materialakh oprosov v Rossii, 1994–2013) [Precaria: theory and empirical analysis (based on surveys in Russia, 1994–2013)]. *Sotsiologicheskiye issledovaniya – Sociological research*, 12, pp. 99–110 [in Russian].
15. Kuchenkova A.V. (2019). Prekarizatsiia zanyatosti: k metodologii i metodam izmereniya [Precarization of employment: towards methodology and measurement methods]. *Vestnik RUDN. Seriya: Sotsiologiya – RUDN Bulletin. Series: Sociology*, Vol. 19, No 1, pp. 134-143 [in Russian].
16. *International Social Security Review*. Special Issue: Social security and the digital economy. (2019). Volume 72, Issue 3, pp. 3-140. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/1468246x/2019/72/3>.
17. Report by the Director-General of the Office on the Centenary Initiative for the Future of Work. International Labor Conference (104 session, 2015). Geneva, ILO. Retrieved from [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_372776/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_372776/lang--ru/index.htm) [in Russian].
18. Work for a better future. Report of the Global Commission on the Future of Work. (2019). International Labor Office. Geneva, ILO, Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ca/binet/documents/publication/wcms\\_662472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ca/binet/documents/publication/wcms_662472.pdf) [in Russian].
19. European Commission. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017 COM(2017) 797 final 2017/0355(COD). Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0797&from=EN>.



20. Kontsepsiia rozvytku tsyfrovoy ekonomiky ta suspilstva Ukrainy na 2018-2020 roky: Rozporiadzhenniam Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17 sichnia 2018 r. № 67-r

[The concept of development of the digital economy and society of Ukraine for 2018-2020: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine of January 17, 2018 № 67-r]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80> [in Ukrainian].

21. Roik V.D. (2011). Puti sovershenstvovaniya sotsial'nogo strakhovaniya v sovremennykh usloviyakh [Ways to improve social insurance in modern conditions]. *Narodonaseleniye – Population*, 1, pp. 76-83. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-sovershenstvovaniya-sotsialnogo-strakhovaniya-v-sovremennykh-usloviyakh> [in Russian].

22. Schwab K. (2019). The Fourth Industrial Revolution. Trans. from English. Moscow, Eksmo [in Russian].

23. Dostizheniya i perekhod. Novaya era dlya MASO [Achievements and transition. A new era for ISSA]. Annual Review 2018/19. Retrieved from [https://www.issa.int/sites/default/files/documents/publications/5-ISSA\\_AR\\_2018-19\\_WEB-258960.pdf](https://www.issa.int/sites/default/files/documents/publications/5-ISSA_AR_2018-19_WEB-258960.pdf) [in Russian].

24. Konventsiiia MOP 102 «Pro minimalni normy sotsialnoho zabezpechennia» [ILO Convention 102 "On Minimum Social Security Standards"]. (1952). Retrieved from [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011) [in Ukrainian].

25. Konventsiiia MOP №157 «Pro vstanovlennia mizhnarodnoi systemy zberezhennia prav u haluzi sotsialnoho zabezpechennia» [ILO Convention №157 "On the Establishment of an International System of Preservation of Rights in the Field of Social Security"]. (1982). *Official Website of the Verkhovna Rada of Ukraine*. Retrieved from [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_012#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_012#Text) [in Ukrainian].

26. Koordynatsiia sotsialnoho zabezpechennia: kompleksnyi posibnyk dlia Ukrainy [Social Security Coordination: A Comprehensive Guide for Ukraine]. *Social Security Support Group and the ILO Bureau for Central and Eastern Europe*. Kyiv, IBE [in Ukrainian]. Retrieved from [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-ge-neva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_189518.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-ge-neva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_189518.pdf) [in Ukrainian].

27. Pro ratyfikatsiiu Konventsii Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi pro minimalni rivni sotsialnoho zabezpechennia № 102: Zakon Ukrainy Verkhovnoiu Radoiu Ukrainy vid 16.03.2016 r. № 1024-VIII [On Ratification of the International Labor Organization Convention on Minimum Levels of Social Security № 102: Law of Ukraine by the Verkhovna Rada of Ukraine of March 16, 2016 № 1024-VIII]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1024-19#Text> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 29.06.2020

**Формат цитування:**

Новікова О. Ф., Логачова Л. М., Красуліна Я. Є. Проблеми та перспективи розвитку системи соціального забезпечення в умовах цифрової економіки. *Вісник економічної науки України*. 2020. № 2 (39). С. 80-88. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.2\(39\).80-88](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.2(39).80-88)

Novikova O. F., Logachova L. M., Krasulina Ya. Ye. (2020). Problems and Prospects of Social Security System Development in the Digital Economy. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (39), pp. 80-88. doi: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.2\(39\).80-88](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2020.2(39).80-88)