



DigiTrade

EU4UA



Co-funded by  
the European Union

# Тема 3. Трансформація європейських стандартів з безпеки праці в умовах цифровізації

Ольга Протасенко



## 3.1. Політика Євросоюзу у питаннях безпеки праці

**ПОЛІТИКА ЄС У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ СПРЯМОВАНА  
НА ДОСЯГНЕННЯ ДВОХ ОСНОВНИХ ЗАВДАНЬ**

**СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА**  
це захист працівників шляхом  
забезпечення відповідного  
рівня охорони праці

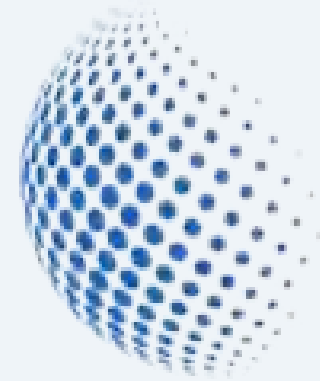
**ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА**  
це забезпечення відповідності  
товарів, що виробляються в  
рамках цього сектора,  
стандартам безпеки та гігієни



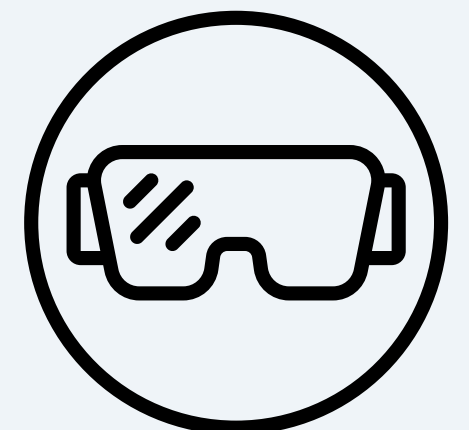
Метою політики безпеки праці у ЄС є зведення до мінімуму показників виробничого травматизму і професійних захворювань

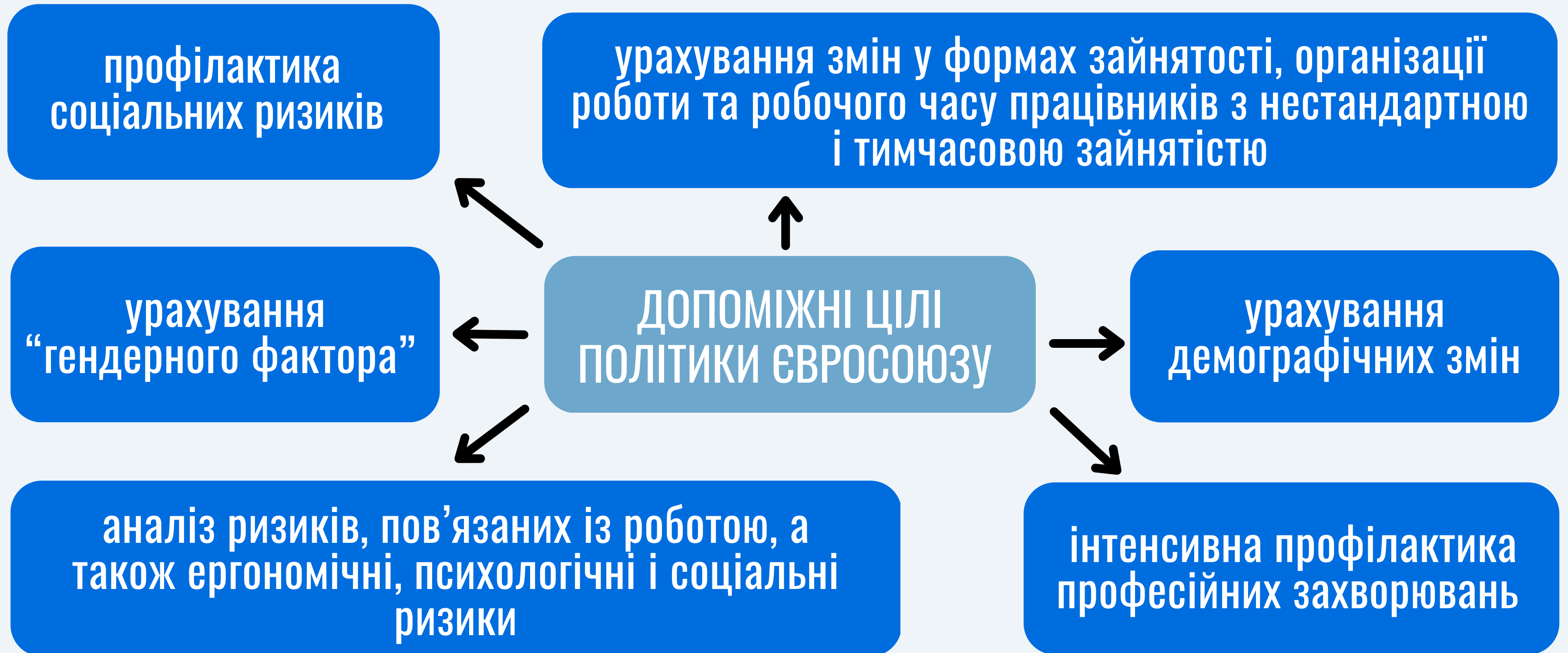


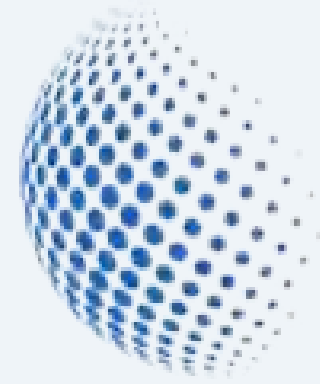
Сьогодні ця мета набула нових форм і розвинулась до створення стратегії **“добробуту на роботі”**, що означає моральний, фізичний і соціальний добробут, а не лише відсутність нещасних випадків і професійних захворювань на робочому місці



Такий добробут означає сприятливі моральні і психологічні умови роботи, не допускати нервових стресів на роботі, надмірного психологічного, емоційного напруження, психологічного тиску з боку керівництва або інших працівників, а не лише зменшувати статистику нещасних випадків або професійних захворювань







Таким чином, політика безпеки праці Європейського співтовариства ґрунтується на превентивних підходах, які передбачають залучення всіх учасників, у тому числі працівників, з метою розвитку культури попередження ризиків





## 3.2. Стандарти Євросоюзу з безпеки та гігієни праці

### ГРУПИ МІЖНАРОДНИХ ДОКУМЕНТІВ З БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

#### МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ З БЕЗПЕКИ ПРАЦІ

це норми, що регулюють відносини щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці, що містяться в різних міжнародно-правових документах (у тому числі конвенціях і рекомендаціях МОП)

01

Універсальні міжнародні документи, що закріплюють загальновизнані принципи міжнародного права у сфері праці

02

Міжнародні договори, укладені Україною, у сфері забезпечення безпеки праці

03

Джерела softlaw (рекомендації МОП) - вони не є міжнародними договорами та нормами, тому мають необов'язковий (рекомендаційний) характер

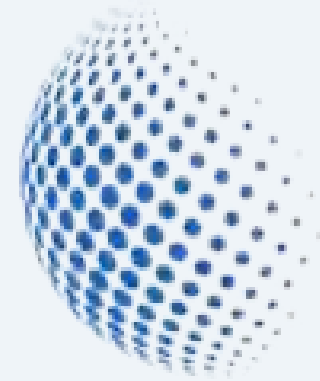


Вагоме місце серед основних джерел міжнародно-правового регулювання трудових відносин і безпеки праці посідають конвенції та рекомендації МОП. На поточний момент МОП прийняла **187 конвенцій**

**Україна ратифікувала 69 конвенцій МОП**, у тому числі вісім стосовно основоположних прав людини і чотири пріоритетні. Специфіка конвенцій МОП у тому, що вони мають міжнародний характер, але торкаються важливих внутрішніх сфер: покращення національного законодавства і ситуації з дотриманням соціально-економічних прав, розвитку соціального діалогу тощо







**Ключовим документом Європейського Союзу з питань охорони праці є директива 89/391/ЄС від 12.06.89 “Про проведення заходів для сприяння вдосконаленням у галузі безпеки та здоров’я працівників на роботі”**



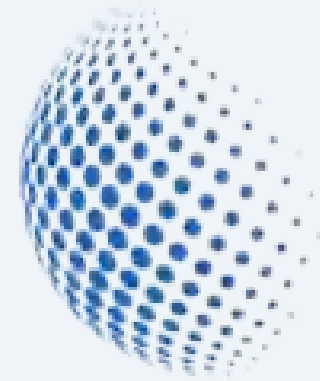
**Мета директиви – підвищення рівня охорони праці в країнах-членах ЄС завдяки реалізації профілактичних заходів щодо захисту від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також за рахунок інформування, консультацій, пропорційної участі і навчання працівників та їх представників у процесі забезпечення безпеки трудової діяльності**



Нині багато підприємств в Україні, особливо з часткою іноземного капіталу у їх статутних фондах, впроваджують систему управління охороною праці та виробничого безпекою (**OHSAS**)

**Система OHSAS** сприяє створенню безпечних і здорових умов праці і забезпечує базовий підхід, що дозволяє суб'єкту господарювання послідовно ідентифікувати та контролювати ризики для здоров'я і безпеки свого персоналу, знижувати ймовірність нещасних випадків, відповідати законодавчим нормам і підвищувати загальну ефективність роботи

**OHSAS** – це система сертифікації, яка поєднує в собі вимоги OHSAS 18001, ILO-OSH (International Labour Organization (МОП) – Guide lines on occupational Safety and Health Management Systems (ILO/OSH 2001)) та вимоги національних стандартів. OHSAS 18001 є всесвітньо визнаною специфікацією, прийнятою в 2007 р. в якості Британського Стандарту для оцінки систем управління охороною праці та виробничого безпекою

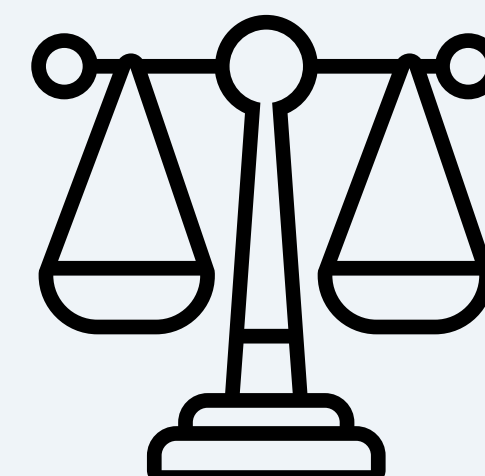


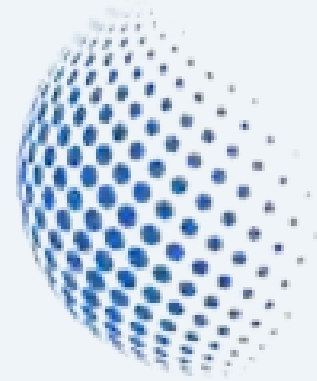
**Стандарт OHSAS 18001:2007**, який є складовою OHSAS 18001 – це міжнародний стандарт, який діє у рамках Системи менеджменту професійної безпеки та здоров'я (OH&S)

**OHSAS 18001** є стандартом, на базі якого на сучасних великих підприємствах проводиться перевірка систем менеджменту професійної безпеки і здоров'я.

Передумовою для його розробки стала потреба суб'єктів господарювання в ефективній роботі у сфері охорони праці, безпеки і здоров'я працівників

Підприємство, яке розробило і впровадило у себе систему безпеки праці, засновану на принципах **OHSAS 18001:2007**, знижує ризик бути оштрафованим, ризик потрапити під правову відповідальність і судові розгляди у разі виникнення виробничих травм, професійних захворювань та нещасних випадків





Для досягнення відповідності вимог стандарту **OHSA 18001** європейські підприємства проводять роботи з вироблення правил розробки нормативної документації, в якій описується порядок створення, впровадження та підтримки цілісності системи менеджменту в організації



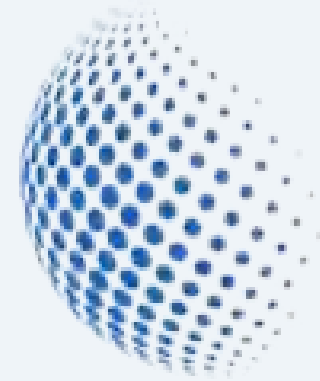
У багатьох країнах світу компанії прийшли до висновку, що **OHSA 18001:2007** є дуже важливим як для ефективної роботи підприємства, так і для його взаємовідносин з урядом і суспільством, оскільки дозволяє створити і керувати системою професійної безпеки і здоров'я



Спільно з OHSAS 18001:2007 застосовується і стандарт **OHSAS 18002:2008 “Система менеджменту професійної безпеки та здоров’я. Керівництво з впровадження стандарту OHSAS 18001:2007”**



**OHSAS 18002** – це своєрідний посібник із розробки, впровадження і вдосконалення систем менеджменту професійної безпеки та здоров’я. Даний документ призначений для керівників підприємств, спеціалістів з охорони праці, керівників та менеджерів з персоналу, фахівців, які займаються розробкою і впровадженням систем менеджменту професійної безпеки та здоров’я, менеджерів з управління ризиками та іншого персоналу, до сфери відповідальності якого належить діяльність щодо забезпечення безпеки праці на підприємстві



Важливо зазначити, що сертифікація підприємства на предмет відповідності вимогам OHSAS не усуває всі ризики і не звільняє організацію від обов'язку виконувати всі необхідні законодавчі вимоги та державні норми і стандарти у сфері безпеки праці

Сертифікати системи менеджменту професійної безпеки та здоров'я відповідно до вимог OHSAS 18001 дійсні протягом трьох років, звичайно за умови проведення щорічних наглядових аудитів

Через те, що OHSAS схожий за структурою на стандарти ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001 і не тільки, то це дозволяє інтегрувати OHSAS 18001 із багатьма стандартами ISO. Наразі проектний комітет ISO займається перетворенням стандарту OHSAS 18001 в повноцінний стандарт ISO





**стандартизація умов праці** (охоплює питання заробітної плати, інформування працівників про умови трудового договору, встановлення робочого часу, відпусток, заборони дискримінації на роботі та при працевлаштуванні)

**стандартизація робочих місць та обладнання** (встановлюються мінімальні вимоги щодо безпеки та здоров'я на робочому місці, використання робочого обладнання, використання засобів індивідуального захисту, знаки з питань безпеки та здоров'я праці)

**стандартизація охорони праці окремих категорій працівників** (молоді, жінок, інвалідів)

**Спільні риси європейських стандартів у сфері безпеки праці та законодавства України**

**стандартизація безпеки праці окремих видів діяльності**

**стандартизація впливу особливих ризиків на стан безпеки праці** (праця з моніторами, ручне вантаження, пов'язане з ризиком, біологічні фактори впливу, хімічні фактори впливу та азбест, фізичні фактори впливу, електромагнітні хвилі, шум, механічна вібрація, канцерогени та мутагени)

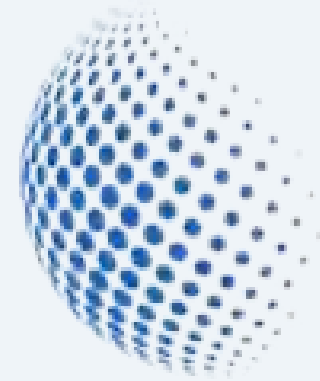


Для досягнення реального впливу на покращення стану у сфері умов, безпеки та гігієни праці в Україні необхідно підвищити пріоритет правових норм у цій галузі на міжнародному і національному рівнях та на рівні підприємства і залучити усіх соціальних партнерів до розробки і забезпечення механізму постійного їх дотримання й удосконалення



Чинні норми повинні бути такими, щоб вони гарантували право працівників на безпечне і здорове виробниче середовище, чітке визначення прав, обов'язків та відповідальності роботодавців і працівників





Останнім часом усе більше уваги приділяється питанню соціальної відповідальності за створення безпечних умов праці. Так, з'явився міжнародний стандарт **8000:1997 “Соціальна відповідальність”**, котрий є початковим виданням стандарту **SA 8000**, призначеного для **системи контролю третьої сторони**

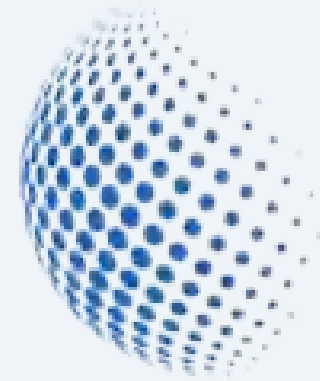


**Мета стандарту SA 8000** – поліпшення умов праці та життєвого рівня працівників. Він може застосовуватися в країнах, що розвиваються, і в індустріально розвинених країнах, як для малих, так і для великих підприємств, а також для громадських організацій. Даний стандарт визначає вимоги щодо соціального захисту, забезпечуючи при цьому постійну рентабельність підприємства



Для вирішення проблеми встановлення відповідальності за стан безпеки праці, важливе значення має **ISO 26000 “Керівництво з соціальної відповідальності”**. Його було підготовлено за участю експертів, що представляли зацікавлені сторони з більш ніж 90 країн світу, і 40 міжнародних або регіональних організацій, промислових об’єктів, об’єднань працівників, неурядових організацій (НУО), фахівців в області послуг та науковців, що проводили дослідження в галузі соціальної відповідальності

**Міжнародний Стандарт ISO 26000** призначений для добровільного застосування. Він не має на меті створення тарифних бар’єрів у торгівлі, а також зміни законодавчо визначених зобов’язань держави або підприємства. Більше того, він не призначений для того, аби стати належною основою для юридичних дій, скарг, захисту в суді або інших заяв в будь-яких міжнародних, національних або інших судових процесах, чи для того, щоб цитувати його як свідчення еволюції норм міжнародного права у сфері забезпечення безпеки праці



**ISO 45001: 2018** є одним із найочікуваніших стандартів у світі, це перший міжнародний стандарт у галузі охорони праці, він пропонує єдиний та простий підхід для організацій, які бажають підвищити рівень виробничої безпеки, гігієни праці та знизити травматизм на робочому місці. Унікальний стандарт **ISO 45001:2018**, який був розроблений та представлений у 2018 р., дозволяє оптимізувати та покращити основні виробничі показники, а також дає можливість створити безпечні умови праці

**ISO 45001:2018** піднімає відповідальність підприємства за охорону здоров'я та забезпечення безпеки праці на новий рівень. Підприємство несе відповідальність не лише за своїх співробітників, а й за потенційно постраждалих





**У ISO 45001: 2018 реалізований ризик-орієнтований підхід, який гарантує організації результативність і постійне поліпшення системи менеджменту охорони здоров'я та безпеки праці в умовах змінного контексту**

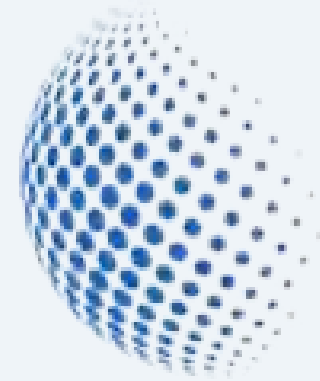




## 3.4. Впровадження європейських стандартів з безпеки та гігієни праці в Україні

Інтеграція України у європейське співтовариство, проведення ринкових реформ – все це обумовило не тільки удосконалення діючих правових норм, а й створення зовсім нових, що відповідають світовим стандартам та вимогам. Ці стандарти, як і вся чинна міжнародна правнича система, будуються перш за все на принципах охорони та захисту прав людини і громадянина

На поточний момент в Україні йде робота з узгодження вітчизняної законодавчої бази в сфері охорони праці з міжнародними правовими нормами. **Згідно з Угодою про асоціацію між Україною та ЄС**, Україна докладатиме зусиль для узгодження свого національного законодавства з європейськими та міжнародними трудовими нормами й передовою практикою у питаннях безпеки та гігієни праці

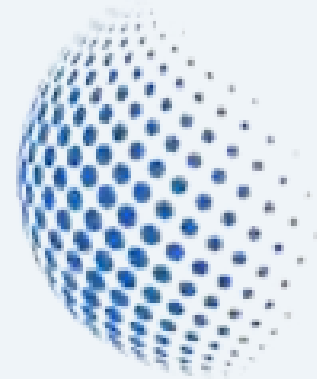


Для допомоги Україні у питаннях імплементації законодавства ЄС щодо безпеки та гігієни праці створено **Національний профіль з безпеки та гігієни праці (Національний профіль)** – ключовий документ для забезпечення системного підходу до питань безпеки і гігієни праці

Документ містить огляд поточної ситуації у сфері безпеки та гігієни праці у країні і застосовується з метою діагностування прогалин у національній системі безпеки та гігієни праці та визначення пріоритетних завдань. Національний профіль з безпеки та гігієни праці – цінне джерело інформації для розробників політик, урядовців, представників працівників і роботодавців і спеціалістів-практиків у сфері безпеки та гігієни праці, оскільки дає можливість здійснювати моніторинг стану безпеки та гігієни праці і служить основою для розроблення національної програми з безпеки та гігієни праці (стратегічних національних планів)

## **ОСНОВНА МЕТА РОБОТИ НАЦІОНАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ**

**всебічна оцінка ситуації і  
подальше визначення  
пріоритетних напрямків  
приведення існуючої системи  
управління охороною праці до  
загальносвітових стандартів**



**Національний профіль**  
розроблено за підтримки Проекту  
Міжнародної організації праці  
“Зміцнення адміністрації праці з  
метою покращення умов праці і  
подолання незадекларованої праці”,  
що фінансується ЄС, і Проекту  
Міжнародної організації праці  
“Поліпшення стану безпеки та гігієни  
праці у гірничодобувній  
промисловості України”, що  
фінансується Урядом Канади

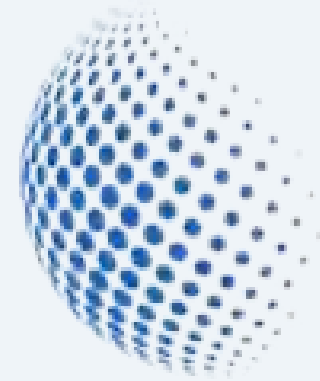




**ЗА ДОПОМОГОЮ НАЦІОНАЛЬНОГО ПРОФІЛЮ УКРАЇНА ВЖЕ НАБЛИЗИЛА СВОЄ НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ДО НИЗКИ ДИРЕКТИВ ЄС ІЗ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ, ЗОКРЕМА ТАКИХ:**

- 1) Директива 2009/104/ЄС Європейського парламенту і Ради стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та здоров'я під час використання робочого обладнання працівниками при здійсненні професійної діяльності;**
- 2) Директива Ради 92/57/ЄЕС про виконання мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або таких, що змінюють своє місце, будівельних майданчиках;**
- 3) Директива Ради 89/656/ЄЕС про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я під час використання працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці;**
- 4) Директива Ради 90/270/ЄЕС про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я під час роботи з екранними пристроями;**
- 5) Директива Ради 92/104/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників гірничодобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування**





Попри зазначені здобутки, у процесі розвитку українського законодавства з безпеки та гігієни праці залишається низка істотних проблем, які потрібно вирішити, адже вони можуть зашкодити якості, рівню і стабільності узгодження національного законодавства з нормативно-правовою базою ЄС із безпеки та гігієни праці

Правові акти, за допомогою яких здійснюється транспонування директив ЄС із безпеки та гігієни праці (накази Міністерства соціальної політики), не мають достатньої правової сили для забезпечення ефективності і сталості, на відміну від випадку, якщо б вони були законами, прийнятими парламентом, або постановами Кабінету Міністрів України

Зокрема, поточний процес наближення зосереджений переважно на імплементації окремих директив, а не на **транспонуванні загальної архітектури законодавства ЄС із безпеки та гігієни праці**, починаючи з узгодження з рамковою Директивою з безпеки та гігієни праці 89/391/ЄЕСБ

До того ж, у поточному процесі наближення не враховуються зв'язки та взаємовідносини між директивами ЄС із безпеки та гігієни праці і не забезпечено застосування єдиної термінології

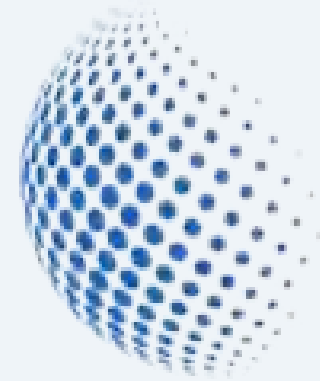


## У ПРОЦЕСІ НАБЛИЖЕННЯ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА З БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ ПЕРЕД УКРАЇНОЮ СТОЯТЬ ТАКІ ЗАВДАННЯ:

- 1) перехід** від наявного низькорівневого підходу до безпеки та гігієни праці, заснованого на неминучості ризиків і, відповідно, вжитті відшкодувальних і коригувальних заходів, спрямованих на компенсацію та захист безпеки і здоров'я працівників, до високорівневого і проактивного підходу на основі управління ризиками, що спрямоване на запобігання та поліпшення стану безпеки і здоров'я працівників;
- 2) перехід** від підходу, заснованого переважно на охороні праці, до більш цілісного підходу, що передбачає інтеграцію безпеки праці з гігієною праці;
- 3) спрощення** правової бази з безпеки та гігієни праці переважно шляхом зменшення кількості чинних правових актів та їх об'єднання;
- 4) поширення** на всіх працівників обов'язків роботодавців із безпеки та гігієни праці, які наразі діють стосовно працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці та пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами;



- 5) запровадження** принципу відповідальності роботодавців, що не може перекладатися на інших осіб, за забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою, з тим, щоб обов'язки з безпеки та гігієни праці, юридично покладені на інших осіб, не звільняли роботодавців від цієї відповідальності;
- 6) запровадження** обов'язку роботодавців уживати заходи, необхідні для забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників, у тому числі щодо запобігання професійним ризикам, їх оцінювання, консультацій з працівниками та участі працівників, нагляду за станом здоров'я, інформування, навчання і консультування, а також забезпечення необхідної організації та засобів з суворим дотриманням послідовних та ієрархічних загальних принципів запобігання;
- 7) забезпечення** поширення сфери дії національного законодавства з безпеки та гігієни праці на всі галузі діяльності приватного, державного, кооперативного і соціального секторів, а також на всіх роботодавців і працівників за винятком певних галузей державної служби та домашніх працівників;
- 8) узгодження** української системи інспекції праці з міжнародними трудовими нормами та передовою практикою, зокрема з конвенціями МОП "Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі" 1947 р. No 81.



Для виконання своїх зобов'язань, Україна зобов'язується поступово (від 2 до 10 років) наблизити своє законодавство до законодавства ЄС у сфері здоров'я та безпеки праці, імплементувавши **27 директив ЄС**



Важливо досягти впровадження та ефективного фактичного застосування даних стандартів на рівні окремих підприємств. Забезпечення відповідного й ефективного розвитку організації праці на державному рівні і дійове його впровадження на рівні кожного окремого підприємства та галузі промисловості завдяки створенню безпечних й нешкідливих умов праці для працівників дасть можливість запобігти професійним захворюванням, травмуванням, продовжити період активної працездатності працівників тощо

Для забезпечення впровадження європейських стандартів з безпеки та гігієни праці, а також поліпшення дієвості цих стандартів особливо важливою є гармонійна, скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у системі організації праці, інтерактивна взаємодія з роботодавцями і працівниками



## 3.4. Вплив цифровізації на питання безпеки та гігієни праці

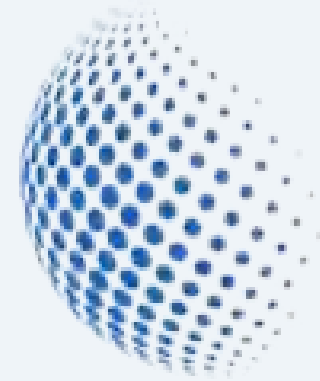
Сьогодні відбувається переосмислення підходів до забезпечення безпеки та гігієни праці людини.

Передумови до реформ безпеки та гігієни праці в Україні очевидні. Це насамперед зміна ставлення власників і самих працівників до питань безпеки та гігієни праці на робочих місцях:

- 1) попит на безпечне і якісне робоче середовище;
- 2) реальне зниження рівня небезпечних випадків;
- 3) потреба в розвитку культури безпеки

І, також, розвиток інновацій у виробництві і промислових технологіях в епоху четвертої промислової революції:

- 1) сучасні IT-технології;
- 2) цифрова трансформація управлінських і виробничих процесів, що прискорюється;
- 3) зміна професійних даних і компетенцій працівників висувають нові вимоги до управління процесами з безпеки й охорони праці



**Розвиток нових технологій, що дають змогу автоматизувати робочі процеси, цифровізація виробництва – істотно впливають на реформування й переосмислення питань безпеки праці в Україні**

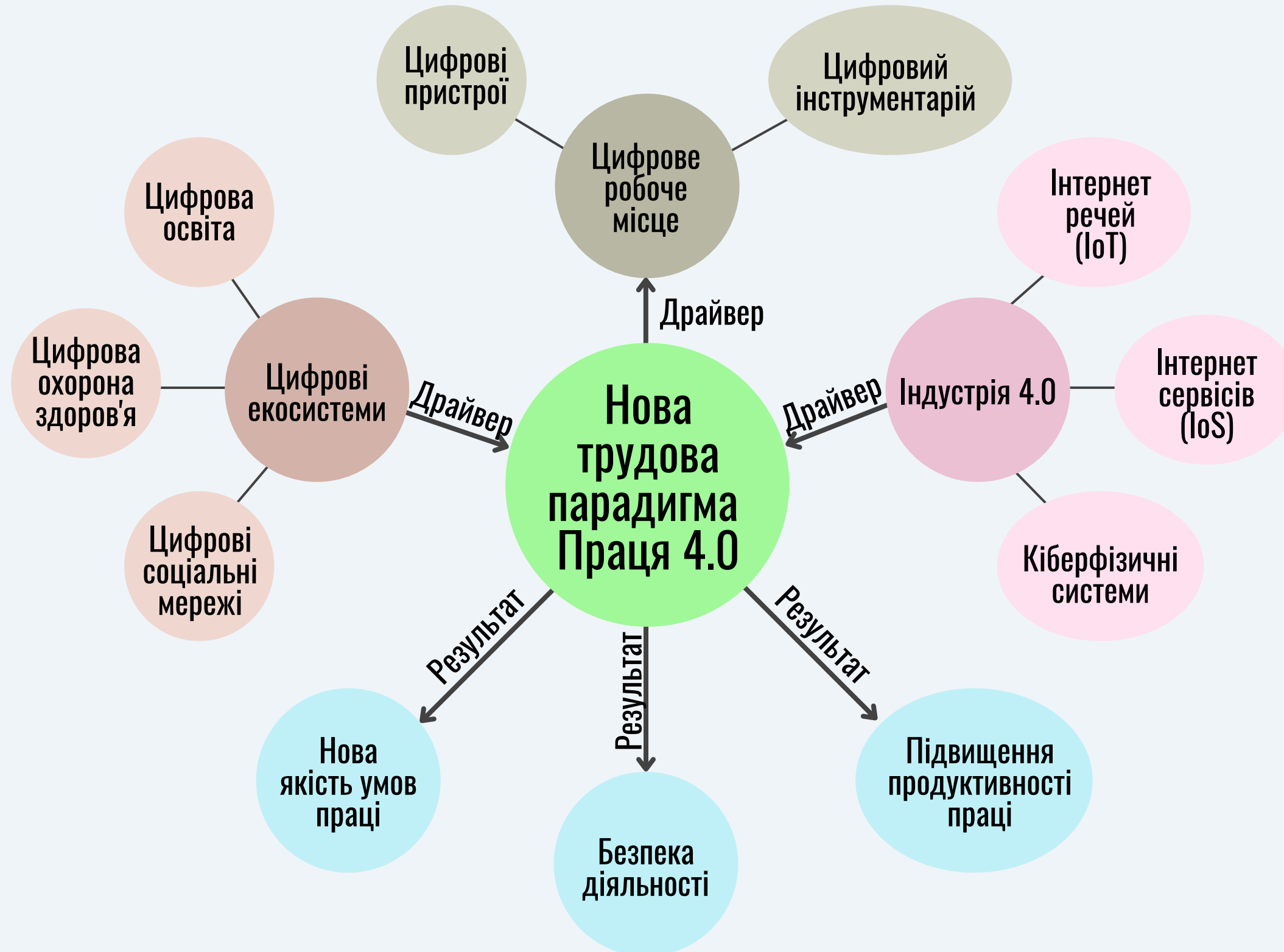


Підприємства України зацікавлені в програмах, які дадуть змогу знайти ефективні цифрові рішення автоматизації рутинних процесів – скоротити час на проведення аналізу стану безпеки і гігієни праці, знизити травматизм, підвищити культуру безпеки.

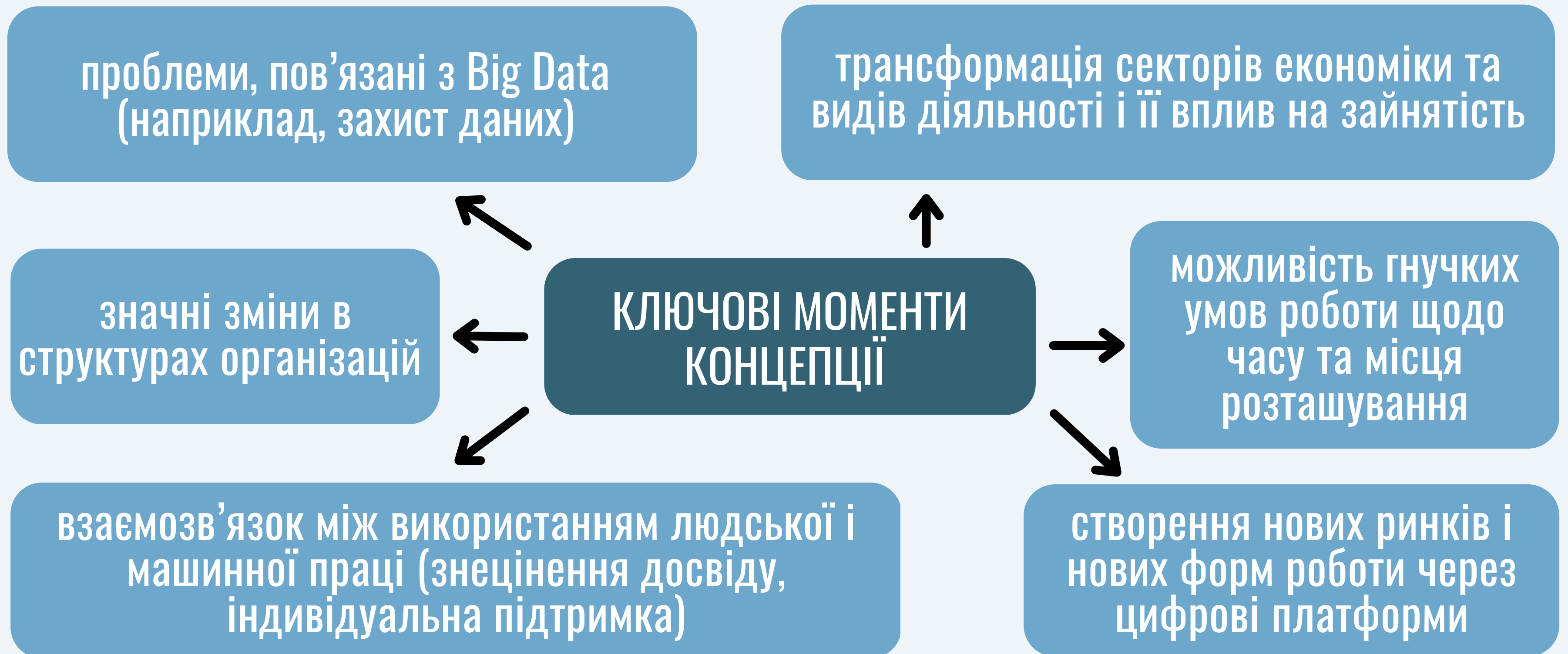
Цифрова техніка, засоби автоматизації і робототехніка, застосування нанотехнологій, штучний інтелект, “Інтернет речей”, “Big data”, сенсорні технології, – усе це стає все більш реальним для підвищення рівня безпеки та гігієни праці. Українські підприємства досягли певного рівня зрілості, що допомагає впровадити необхідні нові технології для підвищення ефективності заходів у сфері промислової безпеки та гігієни праці



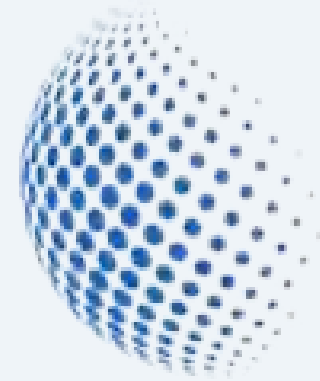
Демографічні, глобалізаційні процеси і технології Індустрії 4.0 докорінно змінюють світ праці, його інститути, організаційні структури, параметри ринку праці, вимоги до безпеки та обумовлюють появу нової моделі трудової парадигми “Праця 4.0”



**Праця 4.0 (англ. Work 4.0) –** концепція, в якій обговорюється майбутнє роботи в ЄС. В концепції описано, як світ праці буде поступово змінюватися у найближче десятиліття і у відповідь на події, пов'язані з цифровізацією







**На підставі концепції Праця 4.0 розроблено бачення якісних робочих місць в епоху цифрових технологій, засноване на таких політиках, як**



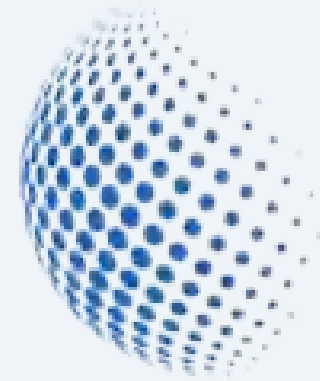
- 1) перехід від безробіття до страхування за наймом;**
- 2) сприяння гнучким графікам робочого часу;**
- 3) нові ергономічні підходи до безпеки та гігієни праці;**
- 4) захист даних;**
- 5) спільне визначення та участь соціальних партнерів у трудових відносинах;**
- 6) поліпшення соціального захисту для самозайнятих осіб;**
- 7) початок європейського діалогу про майбутнє держави загального добробуту.**



Трансформації, пов'язані з переходом на цифрові технології, ведуть до суттєвого перегляду усталеного в суспільстві поняття “робоче місце”. У цифровому світі робочі місця перестають бути прив'язаними до фізичних місць – вони стають мобільними, тобто такими, що загалом не потребують постійного перебування працівника на робочому місці. Саме віртуально-цифровий світ надає можливості для постійного перебування працівника в онлайн-режимі



**ЦИФРОВЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ**  
віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, що вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці



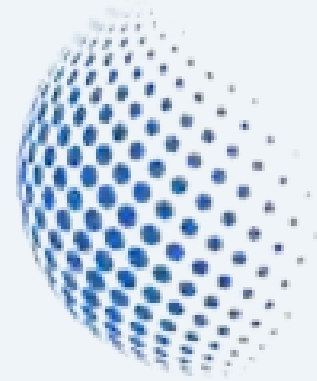
**люди мають найвищий пріоритет** – саме вплив на працівників є найважливішим чинником цифрового робочого місця

**У КОНЦЕПЦІЇ ЦИФРОВОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ МОЖНА ВИОКРЕМИТИ ТАКІ АСПЕКТИ**

**технологічний рівень** – досягнення в галузі технологій зумовлюють зміни в цифровому робочому місці, саме тому технології є незмінно актуальним питанням

**управління та структура** – розроблення "цифрового" робочого місця, спрямоване на випередження вимог сучасності, означає ставлення до нього як до єдиного цілого, у якому органічно враховано аспекти технологій, процесів і працівників

У цифровому робочому місці поєднано більшість технологій, що люди використовують для виконання роботи в сучасному робочому середовищі. Цифровим робочим місцем можуть бути як бізнес-відносини, так й електронна пошта, засоби миттєвих повідомлень, корпоративні соціальні мережі та інструменти для проведення віртуальних зустрічей



**Цифрове робоче місце – це, насамперед, бізнес-стратегія для підвищення ефективності працівників завдяки робочому середовищу, що більш наближене до користувачів**

перейти від рутинних і повторюваних шаблонів роботи до змінної та динамічної роботи

**Створення цифрового робочого місця дає змогу**

посилити залучення працівників (часто за допомогою програм залучення, що реалізуються спеціалістами з кадрових ресурсів)

застосувати нові форми внутрішньої (працівник) і зовнішньої (клієнт) взаємодії, що відбувається в соціальних мережах

здійяти нові способи роботи, такі як краудсорсинг, розподіл роботи між виконавцями та мікроробота (виконання через Інтернет невеликих завдань у межах проекту)