



Отримано: 06 січня 2020 р.

Прорецензовано: 26 січня 2020 р.

Прийнято до друку: 04 лютого 2020 р.

e-mail: Lpc21@ukr.net

DOI: 10.25264/2311-5149-2020-16(44)-113-117

Червінська Л. П. Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»* : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, березень 2020. № 16(44). С. 113–117.

УДК: 327 (091)

JEL-класифікація: J21; J40; J60

**Червінська Любов Петрівна,**

доктор економічних наук, професор, професор

ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана»

## ЗАЙНЯТІСТЬ НА ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМАХ

У статті досліджено сучасний стан зайнятості персоналу на цифрових платформах в Україні та світі, виявлено її основні тенденції і перспективи розвитку. Проаналізовано переваги і проблемні моменти використання робочої сили на платформах. На основі урахування європейського досвіду окреслено основні підходи щодо регулювання цифрової зайнятості і забезпечення соціального захисту онлайн-працівників в інтернет-економіці.

**Ключові слова:** цифрова зайнятість, платформи, фрілансери.

**Червинская Любовь Петровна,**

доктор экономических наук, профессор, профессор

ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана»

## ЗАНЯТОСТЬ НА ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМАХ

Исследовано современное состояние занятости персонала на цифровых платформах в Украине и в мире, выявлено ее основные тенденции и перспективы развития. Проанализированы преимущества и проблемные моменты использования рабочей силы на платформах. На основе учета европейского опыта определены основные подходы по регулированию цифровой занятости и обеспечения социальной защиты онлайн-работников в интернет-экономике.

**Ключевые слова:** цифровая занятость, платформы, фрилансеры.

**Lubov Chervinska,**

Doctor of Economics, Professor

SHEI «Kyiv National Economic University. V. Hetman »

## EMPLOYMENT ON THE DIGITAL PLATFORM

The article has substantiated the relevance of the problems in the development of the digital market in the information economy and, consequently, the expansion of digital employment use. The current state of personnel employment on digital platforms in Ukraine and the world practice has investigated, its main tendencies and prospects of development have revealed. The purpose of the study is to identify the benefits and challenges of digital employment and identify and ways to improve it. The solution of the problem has carried out with the help of general scientific methods: abstract-logical, theoretical generalization, comparison, systematization, sociological analysis. The paper has analyzed the peculiarities of online workers' cooperation with customers, as well as employment digital forms, the presence of social risks, and the manifestation of social insecurity among personnel. The main attention pays to the peculiarities of Ukrainian freelancer work, in particular, the motivational aspects of employment on the Internet, forms of control over their work through platforms, relationships with employers, issues of legal labor relation regulation, etc. The advantages of using Ukrainian digital workers to foreign clients have identified. Attention also pays to electronic freelancing and outsourcing. The paper deals with the unfavorable manifestations of the digital employment use, as a result of the spread of crowdsourcing, identifies threats to its further development and ways to prevent them. Based on European experience, major approaches to regulating digital employment and providing social protection opportunities for online workers in the Internet economy have been identified through the legalization of platform revenue, strengthening the influence of trade unions, representative and other organizations, developing appropriate standards and enhancing the online employee negotiation process and employers.

**Keywords:** digital employment, platforms, freelancer.

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах унаслідок активного запровадження цифрових технологій на робочі місця, формування потенціалу діджиталізації та поширення його використання у бізнес-процесах відбувається трансформація зайнятості. Стратегія Єдиного цифрового ринку успішно реалізується в Європі, що може принести 415 млрд євро щорічно і забезпечити створення сотень тисяч робочих місць. Використання цифрових платформ за 2016–2017 рр., за деякими оцінками, зросло на 25%. За прогнозами

Всесвітнього економічного форуму, до 2020 р. ІТ-революція відкриє людині світ робототехніки та автономного транспорту, штучного інтелекту та навчання з допомогою машин, нових матеріалів, біотехнологій та геноміки [1]. У зв'язку з тим, що означені сфери набудуть розвитку на основі ІТ-технологій, це сприятиме більш широкому використанню цифрової зайнятості. Отже, існує необхідність її глибокого дослідження.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Вагомий внесок в дослідження питання цифрової зайнятості зробили вітчизняні і зарубіжні науковці: В. Апалькова, В. Герасимчук, П. Друкер, А. Добриніна, М. Кастельс, Д. Лайон, О. Ляшенко, А. Маслов, О. Кравчук, В. Фіщук, С. Фрей, З. Яременко та ін. Незважаючи на значну кількість праць, присвячених цифровій економіці і трансформації зайнятості у зв'язку з цим, це питання залишається досить відкритим і потребує більш детального розгляду.

**Мета і завдання дослідження.** Метою і завданням дослідження є виявлення переваг і недоліків зайнятості працівників на цифрових платформах та визначення підходів щодо поліпшення її використання в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** З інформаційних джерел відомо, що наша країна у 2013–2017 рр. посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі із зайнятості на цифрових платформах, що визначається обсягом фінансових потоків та кількістю виконаних робіт в онлайн-системі. До того ж, Україна зайняла перше місце у світі в ІТ-фрилансі. У 2018 р. лише на 6 платформах працювали близько 500 тис. українців (приблизно 3% працевлаштованих осіб). Деякі онлайн-працівники користуються кількома платформами. Українські фрилансери використовують на цифровій роботі 40 платформ і різноманітні спеціалізовані групи у соцмережах. Найбільш обізнаними в різноманітності платформ є молоді фрилансери. Згідно з опитуваннями досить відомими для них є більше 30 платформ. Окремі фрилансери повідомили, що отримують свою роботу, використовуючи соціальні мережі, як-от: Facebook.com, Odnoklassniki.ru та VKontakte.ru., kabanchik.ua, freelance.ua, freelancehunt.com.

Вітчизняні працівники є привабливими для іноземних клієнтів цифрових платформ, оскільки за відносно невисоку оплату вони якісно виконують завдання. Зважаючи на культурну близькість, цифровим працівникам з України також надають перевагу європейські та американські замовники. Сприятливим фактором для онлайн-спілкування із європейськими та пострадянськими замовниками для українців є їх належність до східноєвропейського часового поясу. Платформи забезпечують можливість компаніям використовувати тих працівників, яких немає у їхньому штатному розписі і яких не вигідно постійно утримувати або періодично залучати таку робочу силу при потребі на певні види робіт. Працівники ж можуть співпрацювати з широким колом світових клієнтів та шукати роботу і завдання відповідно до своїх запитів і кваліфікації. Це особливо стосується сільських працівників, які мають обмеження у виборі роботи, працівників старшого віку та осіб, що мають проблеми зі здоров'ям, і тих, хто не може самореалізуватися або не може знайти роботу тощо.

При використанні цифрової роботи попит і пропозиція праці набувають необмеженого характеру, прискорюються їх взаємозв'язок, зменшуються операційні витрати та певні проблеми на ринку праці. Так, в ІТ-галузі, найбільш інтегрованій до світового мережевого цифрового простору, за даними дослідження Topsdev, протягом 2015 р. найбільшу частку замовлень у Східній Європі виконували українці – 30%, російські виконавці – 25%, а менше 10% припадало на фрилансерів з Польщі й Румунії і 5% – із Сербії та Болгарії. В цьому випадку найвищу погодинну оплату отримували польські фрилансери – 27 дол., американські – 25 дол., тоді як вітчизняні – лише 21 дол. США [2].

Розвиток цифрової економіки характеризується появою нової категорії людей – NEET, що означає «поза освітою, роботою, тренінгами» – серед молоді віком від 15 до 29 років, яку виключено як із безробітного, так і зайнятого населення. У деяких країнах частка молоді, яка перебуває поза роботою й навчанням, більша ніж 20%, наприклад, у Вірменії – 40%, у Киргизькій Республіці – 43,3% [3]. Означені процеси зумовлені економічною і політичною невизначеністю у деяких країнах; відсутністю гідної праці для молодих осіб без досвіду, а також «соціальних ліфтів» або недосконалим їх використанням; відсутністю необхідної роботи та можливостей самореалізації. Хоча деякі країни мають низьке значення NEET – Люксембург (5,9%), Ефіопія (1,1%), Шрі-Ланка (0,5%) [4].

Цифрову зайнятість сьогодні реалізовано у двох формах: електронний фриланс та електронний аутсорсинг. Перша передбачає самостійний пошук замовлень, коли всі ризики у сфері соціально-трудова відносин бере на себе фрилансер. Для пошуку роботи використовують спеціальні онлайн-платформи. Соціальний захист таких працівників забезпечується через відкритість інформації про роботодавця. Електронний аутсорсинг передбачає участь посередника, який повністю або частково бере на себе ризики з працевлаштування онлайн-працівників.



Аналізуючи цифрову зайнятість за рівнями складності як базову і смарт-зайнятість, перша передбачає виконання будь-якої цифрової роботи (робота в call-, СAТІ-центрах, виконання перекладів, адміністрування сайтів та ін.). При цифровій смарт-зайнятості відмічається створення якісно нового або покращення існуючого продукту/послуги – створення стартапів, нових програм, сервісного забезпечення, енергетичних ресурсів тощо. Цифрова смарт-зайнятість, з урахуванням її інноваційності, є конкурентним чинником ефективності розвитку будь-якої країни і глобальної економіки загалом. Це стосується нових моделей штучного інтелекту, систем персоналізації, доступних хмарних робочих сховищ, незалежних від роботодавців, що сприяють ефективному пошуку роботи. Поширення цифровізації веде до змін ринку праці в напрямках соціальної і організаційної перебудови бізнесу, коли компанії ставатимуть прозорішими і гнучкішими для зацікавлених сторін, орієнтованим на онлайн-платформи та зовнішнє співробітництво; розвиток онлайн-платформ зумовлює формування шерінг-економіки (економіки спільного споживання і взаємодопомоги, коли замість придбання благ люди віддаватимуть перевагу ділитися ними один з одним); формування світового ринку інтелекту талановитим людям, які мають унікальні здібності, цифровізація зайнятості надає більші можливості їх застосування у сфері інноваційної діяльності.

Як свідчать дослідження, у 2016 р. майже 20% офісних працівників України були задіяні на онлайн-роботі і хотіли б повністю переключитись на неї. Так, галузь ІТ-технологій, одна з найпотужніших у сфері цифровізації в нашій країні, у 2017 р. зросла на 27%, а на платформі цифрової роботи Upwork.com у 2012–2017 рр. було зареєстровано майже 180 тис. українців, які при цьому заробили 262 млн дол. США. Однак зайняті в інтернеті, як правило, не охоплені правовим регулювання трудових відносин і соціальним захистом в країні походження клієнта чи самого працівника, для них не забезпечено регуляторів стосовно тривалості робочого часу, надання відпусток, лікарняних, мінімальних виплат, безпечності роботи, недопущення дискримінації тощо.

Онлайн-працівники мають ризики, пов'язані із забезпеченням роботою, це особливо стосується зайнятості на одній платформі або виконання завдань для одного клієнта цієї платформи, що зумовлено фінансовою залежністю від нього. Інколи клієнти пропонують таким працівникам роботу на спеціальних платформах, але лише після проходження процедури рекрутингу (у певний робочий час і за відповідну винагороду). При цьому відносини між клієнтами і фрілансерами набувають ознак відносин найму, тому мають бути захищені законодавством, але практично цього не відбувається, отже, працівники втрачають переваги гнучкості, пов'язані з їх самозайнятістю. Більшість цифрових працівників не сплачують соціальних внесків і не зареєстровані як самозайняті. Виявлено багато інших проблем у цифровій зайнятості. Так, 6% онлайн-працівників мали випадки блокування їхніх акаунтів, при цьому 37% з них визнали це несправедливим. Причинами блокування акаунта фрілансери також називали власні порушення правил роботи. Більше 50% працівників задоволені роботою на платформах (44% задоволені, а 11% – дуже задоволені). Всього 5% працівників висловлюють незадоволення онлайн-роботою. Задоволеність зумовлена вільним графіком роботи та можливістю працювати з дому (34%), а також самостійністю вибору завдань і доступністю роботи (12%). Незадоволеність фрілансерів онлайн-роботою в основному зумовлена відсутністю нормативів винагород і їх нестабільністю (16%), недобросовісністю замовників, допущенням невивплат винагород фрілансерам (9%), стягуванням значних розмірів комісійних платформам (до 85%), проблемами оподаткування і комунікаційних зв'язків з клієнтами, недостатністю особистісного спілкування з іншими людьми тощо.

Незважаючи на те, що в середньому фрілансер витрачає на онлайн-роботу до 30 год. в тиждень, його безоплатна діяльність складає близько 36%. Кожен п'ятий працівників платформ працює більше 48 год. на тиждень, що значно більше, ніж в цілому серед населення, окрім того, більше 30% фрілансерів працюють вночі. В оплаті цифрової роботи виявляється суттєва відмінність за статтю – чоловіки заробляють у 2,2 рази більше, ніж жінки (значно вище ніж в українській економіці в цілому), адже жінки переважно виконують роботу для внутрішнього, а чоловіки – для міжнародного ринку [3].

Клієнти використовують різні форми контролю роботи через платформи, інколи вимагають доступності працівника протягом певних робочих годин (у п'ятій частині опитаних навіть поза робочим часом) або вимагають у фрілансерів скріншоти виконаних завдань чи встановлення спеціальних програм на їх комп'ютері для контролювання робочого часу. 75% зайнятих на цифрових платформах не зареєстровані як самозайняті і не сплачують податкових платежів, що значно більше, ніж в інших сферах економіки країни.

У сфері зайнятості на цифрових платформах існує багато небезпечних наслідків використання робочої сили і формування ринку праці через поширення краудворкінгу – передачі завдань значній кількості фрілансерів через посередника – онлайн-платформу. Його поширення у Європейських країнах зростає. В Америці багато новостворених підприємницьких структур застосовують краудворкінг, тому що не мають



фінансових можливостей або не хочуть утримувати фахівців для виконання певних завдань. Виконавців таких робіт називають краудворкерами. Вважається, що найбільше їх в Індії і США, а кількість подібних здобувачів сягає сотні тисяч. У багатьох країнах люди виконують онлайн-роботу за договором [2]. Компанії використовують ресурси інтернет-платформ, щоб знайти нові ідеї, проводити різні опитування і дослідження. Однією з провідних німецьких платформ є *clickworker.de*, яка засвідчує, що на неї вже працює понад 1 млн краудворкерів. В Україні краудворкінг не такий поширений, як за кордоном, але він розвивається.

Зайнятість через платформи суттєво впливає на зниження заробітної плати і свідчать про тривожні тенденції у сфері соціально-трудова відносин, заохочує до поширення практики демпінгу. При використанні зовнішнього краудворкінгу до процесу, як правило, залучаються щонайменше три особи: клієнт, інтернет-посередник і працівник, що свідчить про дисбаланс сил між працівником і платформою або клієнтом. Онлайн-працівник залежить від рейтингу роботодавця, який є не передбачений. І можлива передача фірмами ризиків працівникові з нестійкою зайнятістю. Наслідки поширення кіберплатформ у компаніях у вигляді тиску на цінову конкурентоспроможність зумовлюють ще більшу проблематику, ніж правова недосконалість в системі регулювання цифрової зайнятості (компанії, які використовують кіберплатформи, можуть пропонувати товари і послуги за зниженими цінами) [2]. Поширення краудворкінгу може призвести до розширення тіньової економіки, незаконної праці та нової цифрової нестандартної зайнятості.

Незважаючи на означене, більшість фрилансерів вважають, що робота на цифрових платформах перспективна і в майбутньому бачать себе зайнятими на ній. До того ж, саме приватні суб'єкти, зокрема власники та представники платформ, і самі працівники популяризують свою діяльність шляхом проведення семінарів або організації груп у соцмережах.

Державна політика в Україні на сьогодні майже не спрямована на регулювання і стимулювання цифрової зайнятості. Однак варто згадати про закон № 4496 (2016 р.), яким передбачено можливості заключення договору із замовником в електронному вигляді та виставлення рахунку за надані послуги (інвойс), публічне запровадження договору (аферти). Це дещо спростило юридичні процедури для онлайн-підприємців, стало першим заходом легалізації інтернет-фрилансу.

На глобальному рівні внаслідок конкуренції вартість праці і безпека праці знижуються. Цифрова зайнятість прискорила ці процеси на основі посилення світової конкуренції в різних сферах діяльності і в інформаційних технологіях (види робіт з текстом і перекладом, з аналізу даних, маркетингу, фінансових послуг та ін.). Поширення цифрових технологій може стати додатковим фактором соціальної та територіальної нерівності. Нові цифрові виклики призведуть до підвищення ролі інформування, консультування, посилять роль колективно-договірного регулювання. У повідомленні Єврокомісії стверджувалось, що цифрове перетворення змінює ринок і характер праці, а вирішення цих проблем вимагає комплексного обговорення соціальних аспектів за участі всіх зацікавлених сторін [4]. Це свідчить про необхідність систематичного дослідження впровадження нових технологій та забезпечення регулювання належної і справедливої цифрової праці.

**Висновки.** Є потреба у чітко означеній державній політиці щодо розкриття потенціалу роботи на цифрових платформах для нашої країни, що, насамперед, може полягати у сприянні формалізації діяльності українських онлайн-працівників та легалізації їхніх доходів з платформ. Не менш важливим є спрощення переказу коштів та виведення іноземної валюти фізичними особами. На законодавчому рівні мають бути визначені заходи захисту прав фрилансерів, що стосується забезпечення прозорості правил платформ, які регулюють рейтинги, деактивацію профілю, комісійні, зміни умов використання, передачу рейтингів та досвіду з однієї платформи на іншу.

На стратегії з поширення цифрової зайнятості повинні впливати профспілкові організації через представницькі органи та інші засоби впливу. У державах-членах, які мають національні ініціативи поширення цифрових технологій, профспілки мають впливати на державні програми їх поширення. Політика регулювання діяльності на платформах має стати важливою складовою державної політики зайнятості і розвиватись в контексті стратегії розвитку освіти, соціального захисту тощо. Деякі уряди, зокрема Естонії, Малайзії, Нігерії, вже забезпечили розвиток цифрових стратегій в своїх країнах, щоб впровадити онлайн-економіку та забезпечити її переваги для фрилансерів.

Цифрову зайнятість складно регулювати, але, враховуючи зарубіжний досвід, окреслимо напрями вирішення питання: зважаючи на те, що більшість онлайн-роботодавців зосереджена у невеликій кількості країн, можна передбачити можливості впливу на означені процеси законодавчих інструментів і, за необхідності, впровадження нових правил гри. На рівні ЄС важливе значення матиме розробка і впровадження відповідних нормативів щодо ставлення роботодавців, агентств з працевлаштування та клієнтів до працівників, зокрема стосовно справедливості і гарантування мінімального стимулювання працівників. Євро-



пейське законодавство має бути спрямоване на зміцнення переговорного потенціалу онлайн-працівників та справедливого ставлення до них.

#### **Література:**

1. Карчева Г. Т. Цифрова економіка та її вплив на розвиток національної та міжнародної економіки. *Фінансовий простір*. 2017. № 3 (27). С. 13–21.
2. Кастельс М. Власть комунікації : учебное пособие. Москва, 2016. 563 с.
3. Кравчук О. І. Готовність економічно активного населення до зайнятості в мережевій економіці. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2015. Вип 2. С. 112–123.
4. Цифрова економіка. *Збірник матеріалів Національної науково-методичної конференції*. Київ, 2019. 757 с.