

ПРОБЛЕМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ТА РЕГІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

УДК 331.5+334.7+338.46

ЗАЙНЯТІСТЬ ЧЕРЕЗ ЦИФРОВІ ПЛАТФОРМИ – НОВА РЕАЛЬНІСТЬ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ: ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЇ АДАПТАЦІЇ

DOI 10.32782/2224-6282/152-6

JEL: E24, E26, J21, J23

Азьмук Н. А., к.е.н.

Інститут економіки промисловості НАН України

Цифрові платформи є новою реальністю сучасної глобальної економіки та головним чинником її зростання. Цифрові трудові платформи є швидкозростаючим елементом глобального ринку праці, вони забезпечують взаємодію між замовниками та виконавцями послуг, концентрують цифровий трудовий капітал та фактично знаходяться поза зоною моніторингу й регулювання національних інститутів. Цифрові трудові платформи переміщують в онлайн простір недоліки національних ринків праці та масштабують їх. Метою статті є дослідження особливостей формування та розвитку зайнятості через цифрові платформи, визначення соціальних та економічних ризиків такої зайнятості та розробка напрямів адаптації державного регулювання. У статті досліджено сутнісні аспекти трудових послуг через цифрові платформи та визначено позитивні і негативні аспекти зайнятості через цифрові платформи. Акцентовано увагу на дослідженні особливостей зайнятості через цифрові платформи. Виявлено, що цифрові платформи сприяють мінімізації трудових ресурсів в середині компаній з одночасним зростанням використання залученої праці на умовах фрілансу. Доведено, що цифрові платформи сприяють поширенню нетипової зайнятості, переміщують та масштабують вади національних ринків праці в онлайн простір. Здійснено компаративний аналіз основних характеристик зайнятості через цифрові платформи у порівнянні з найманими працівниками та самозайнятістю. Обґрунтовано, що виконання послуг через цифрові платформи має змішані ознаки найманої праці та самозайнятості. Визначено, що основними ризиками зайнятості через цифрові платформи для України є масштабування тіньової зайнятості в онлайн просторі, послаблення трудового потенціалу країни; відсутність соціального захисту. Запропоновано напрями мінімізації ризиків та адаптації національної політики зайнятості до викликів цифровізації економіки. Обґрунтовано, що основними напрямами адаптації національної політики зайнятості мають стати: нормативне врегулювання термінології та критеріїв такої зайнятості, розробка та впровадження інструментів її моніторингу та регулювання, запровадження спільної системи медичного страхування зайнятих через цифрові платформи.

Ключові слова: цифрові трудові платформи; цифрова зайнятість; зайнятість через платформи; соціальні та економічні ризики

UDC 331.5+334.7+338.46

DIGITAL EMPLOYMENT PLATFORM AS A NEW REALITY OF MODERN ECONOMY: CHALLENGES AND ADAPTATION STRATEGIES

DOI 10.32782/2224-6282/152-6

JEL: E24, E26, J21, J23

Azmuk N., PhD in Economics*Institute of Industrial Economics NAS of Ukraine*

Digital platforms are a new reality of today's global economy and the major driving force of its development. Digital labour platforms are a fast-growing element of the global labour market; they ensure interaction between customers and service providers, concentrate digital labour capital, and are actually beyond the scope of monitoring and regulation exercised by national institutions. Digital labour platforms shift the drawbacks of national labour markets online and scale them. The purpose of the article is to study the features of the formation and development of digital labour platforms, identify social and economic risks of such employment and develop the ways to adapt state regulation. The essential aspects of employment services on digital platforms have been explored and positive and negative aspects of digital employment platforms have been identified. Emphasis is placed on the study of peculiarities of employment through digital platforms. It has been found out that digital platforms help to minimize workforce within companies, but at the same time, they increase the use of freelance work. Digital platforms have proved to promote non-standard employment, shift and scale the drawbacks of national labour markets into online space. A comparative analysis of the main characteristics of employment through digital platforms in terms of on-hire employment and self-employment has been made. It has been justified that the provision of services through digital platforms has mixed signs of employment and self-employment. It has been determined that the main risks of employment through digital platforms for Ukraine are scaling up shadow employment in online space, weakening the country's labour potential and the lack of social protection. The ways to minimize risk and adapt national employment policy to the challenges of digitalization of the economy have been offered. It has been substantiated that the main measures for the national employment policy adaptation are: normative regulation of the terminology and criteria for such employment, development and implementation of tools for its monitoring and regulation, launch of a common health insurance system of those who are employed through digital platforms.

Keywords: digital labour platforms; digital employment; employment through platforms; social and economic risks

Актуальність. Цифровізація економіки трансформує процес і умови праці та формує новий тип соціально-трудових відносин. Цифрові трудові платформи стали повноцінними елементами інфраструктури сучасних національних та глобальних ринків праці, вони забезпечують вільний доступ до вакансій глобального, національного, локального рівня

суб'єктам ринку праці; підвищують рівень конкуренції та створюють умови для цифрової взаємодії.

Нові умови взаємодії суб'єктів ринку праці характеризуються низкою позитивних аспектів: рівний доступ до інформації щодо пошуку потенційного роботодавця або працівника, переваги гнучкого графіка та дистанційної роботи, розмивання національних і регіональних кордонів ринків праці, збільшення можливостей для талантів щодо отримання кращих умов та оплати праці (кращих замовлень), дієві соціальні цифрові ліфти. Поряд з перевагами, цифровізація трудових відносин супроводжується зниженням соціального захисту зайнятих, поширенням у цифровому просторі дискримінації за статтю, віком, країною походження і проживання.

Трудові платформи завдяки глобальному характеру та цифровим можливостям масштабують як переваги, так і недоліки. Діджиталізація процесів наймання персоналу (передавання замовлення на виконання) набуває глобального виміру та виходить за межі національного регулювання, супроводжується соціальними та економічними викликами. Внаслідок швидких темпів поширення цифровізації у царині соціально-трудова відносин та інерційності органів державного управління цифровий сегмент соціально-трудова відносин опинився фактично поза сферою національного моніторингу і регулювання. Це зумовлює необхідність дослідження нового явища у трудовій сфері – зайнятості через цифрові платформи, визначення соціальних та економічних ризиків з метою розробки стратегій адаптації державної політики зайнятості, методів та інструментів державного регулювання ринку праці до викликів цифровізації.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Головними рушійними силами розвитку глобальної цифрової економіки виступають цифрові дані та платформи. Останні виконують роль інфраструктурних майданчиків та забезпечують онлайн комунікацію між користувачами [1]. За експертними оцінками частка зайнятих через цифрові платформи у різних країнах варіюється від 0,5% до 5% від загальної кількості робочої сили [2]. Попри незначні кількісні показники зайнятості через цифрові платформи їй притаманне безупинне поширення завдяки цифровізації економіки, розвитку мобільного зв'язку.

Численні публікації науковців присвячені питанням платформної економіки та пов'язаних з її розвитком ризиків [3, 4], цифрової зайнятості та зайнятості через цифрові платформи [5, 6, 7], аналізу умов праці на цифрових платформах [8, 9], визначенню ризиків цифровізації трудової сфери [10, 11, 12].

Зайнятості через цифрові платформи присвячені дослідження Міжнародної організації праці «Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи» (2017), «Якість робочого місця у платформній економіці» (2018), «Цифрові трудові платформи і майбутнє роботи: на шляху до гідної праці у світі онлайн» (2018) [2; 13; 14].

Але швидкі темпи розвитку трудових платформ та збільшення кількості їх користувачів потребують дослідження сутнісних ознак зайнятості через цифрові платформи, динаміки її поширення, соціальних та економічних ризиків.

Метою статті є дослідження особливостей формування та розвитку зайнятості через цифрові платформи, визначення соціальних та економічних ризиків такої зайнятості та розробка напрямів адаптації державного регулювання.

Виклад основних результатів дослідження. Розвиток цифрових технологій зумовив появу нового суб'єкта – платформних компаній у глобальній та національних економіках. Цифровим платформам притаманне зростання пришвидшеними темпами. Прикладом може слугувати китайська компанія «Алібаба» (Alibaba), яка за два роки збільшила кількість клієнтів до 2 млн осіб, за 15 років залучила 9 млн торговців, які здійснюють торгівлю у 220 країнах, а її річний оборот складає 800 млн дол. США [10]. Такі темпи розвитку є недосяжними для традиційних компаній. Особливістю розвитку платформ в сучасних умовах є активне входження на ринки, захоплення нових з мінімальними матеріальними та трудовими ресурсами.

Цифрові платформи концентрують цифровий капітал, вирішують певним чином проблему асиметрії інформації [4] та водночас стають джерелом формування та поширення нових дисбалансів. Платформні компанії перебувають на стадії активного зростання, а в певних випадках випереджують за рівнем технологічного та економічного розвитку країни свого походження, що зумовлює появу цифрових та економічних розривів всередині країни. Діяльність таких компаній виходить за межі країни та формує нові виклики для національних регуляторів.

Виокремлюють чотири основні функції платформ: залучення аудиторії (користувачів); координація; надання інструментів і сервісів користувачам; встановлення правил та стандартів. [3]. Платформи поділяють на два основних види: перший передбачає оптимізацію обміну, другий – сприяння розвитку креативної діяльності через створення нового контенту [3].

Інтерес для нашого дослідження становлять трудові платформи, які належать до першого виду, головною цінністю яких є мережа користувачів: виконавці та замовники послуг. Платформи у цифровому середовищі є провайдерами, які виконують та певною мірою перебирають на себе функції кадрових агенцій, служб зайнятості та інших посередників ринку праці. Трудова послуга на платформі виступає як «товар», який підлягає обміну за грошову винагороду. Трудова послуга залежно від форми її реалізації може надаватися у цифровій формі (розробка програмного забезпечення, письмовий переклад, створення цифрового контенту), нецифровій формі (послуги кур'єра, перевезення пасажирів, ремонтні послуги) та змішаній формі (комбінування видів діяльності: фото, відео).

Суб'єктами цифрового майданчика виступають виконавці – ті хто створюють нову вартість через надання трудових послуг (виконання замовлення) та замовники – ті хто виплачують винагороду за виконане замовлення.

Трудові платформи спрощують доступ виконавців послуг до отримання замовлень і замовників до потенційних виконавців; скорочують часові витрати на пошук замовника / виконавця; забезпечують дотримання суб'єктами ринку праці правил, що діють на певній платформі; знижують рівень безробіття. Водночас слід відзначити їх масштабність, доступність, зручність пошуку інформації, відсутність бюрократичних процедур або їх мінімізація, гарантування дотримання правил та процедур, які запроваджені на платформі.

Назване явище доцільно розглядати у двох вимірах: глобальному та національному. Перший передбачає організацію взаємодії замовника та виконавця поза межами країни проживання, друге у межах країни.

Прикладами глобальних цифрових платформ є «Апворк» (Upwork, США, з 1999 р. – Elance, з 2003 р – oDesk, з 2013 р. – Elance&oDesk, з 2015 р. – Upwork), «Убер» (Uber, США, 2009 р.), «Глово» (Glovo, країна походження Іспанія, 2015 р). Названі та багато інших провайдерів забезпечують пошук виконавців для надання трудових послуг різного ступеня цифровізації, зокрема платформа Upwork передбачає пошук виконавців для цифрових послуг, а Uber, Glovo – локалізацію нецифрових послуг.

На національному рівні найбільша частка послуг припадає на виконання оф-лайн завдань, або завдань змішаного формату. Це зумовлено географічною доступністю виконання таких послуг за місцем знаходження виконавця та обсягами завдань. Здебільшого такі трудові послуги належать до мікрозавдань та передбачають мульті зайнятість.

Прикладами таких трудових послуг можуть бути кур'єрське доставлення, дрібні ремонтні роботи, репетиторство, побутові послуги, послуги фахівців зі сфери краси тощо.

У аналітичній доповіді МОП визначено основні функції трудових платформ: забезпечення відповідності виконавців попиту; надання набору інструментів користувачам; встановлення правил заохочення сумлінних та професійних виконавців та покарання тих, хто порушує правила цифрової взаємодії через систему рейтингів [2].

Визначимо особливості діяльності цифрових платформ у трудовій сфері. *По-перше*, бізнес через цифрові платформи мінімізує потребу компаній у трудових ресурсах для здійснення економічної діяльності. На початку 2015 р. в компанії «Алібаба» працювало лише 35000 співробітників, коли у порівнянні за обсягами продажу торговій оф лайн мережі Walmart – 2 млн працівників [15].

По-друге, цифрові платформи сприяють глобальному перерозподілу робочої сили через створення можливостей отримання замовлень на виконання трудових послуг для фрілансерів з усього світу. Платформи генерують можливості для отримання замовлень на виконання послуг з будь-якої точки світу. Це стосується насамперед цифрової зайнятості (послуг).

Прикладом є компанія Upwork – глобальна платформа для фрілансерів, у 2019 р. обсяг валових послуг якої становив 2,1 млрд дол. США, кількість замовників – 120000. Платформа надає доступ замовникам до 8000 навичок професіоналів у 70 категоріях. При цьому платформа у 2019 р. мала 570 штатних працівників та залучила ще 1200 фрілансерів для виконання внутрішніх проектів [16]. Водночас з 2018 р. на платформі запроваджені спеціальні умови для розробників з США, Великої Британії, які передбачають обмеження конкуренції. Виконавці цифрових послуг з названих країн конкурують за замовлення лише з представниками своїх країн.

По-третє, платформи створюють умови для зростання нетипової зайнятості, зокрема самозайнятості, неповної, мульти- і надзайнятості. Гнучкість виконання замовлення для таких зайнятих проявляється у нетиповому часі роботи. Згідно зі звітом МОП «Цифрові трудові платформи і майбутнє роботи: на шляху до гідної праці у світі онлайн» (опитування 3500 зайнятих через платформи з 75 країн проводилося у 2015 р. і 2017 р.) 36% респондентів працювали 7 днів на тиждень, 43% - працювали у нічний час; 68% - увечері з 18.00 до 22.00, що зумовлено різницею у часових поясах між виконавцями й замовниками та / або пов'язано з виконанням домашніх обов'язків [14].

Крім того, виконавці вимушені формувати портфель замовлень, щоб отримати достатній розмір винагороди для відтворення своєї робочої сили та забезпечення родини. Для 36% респондентів вже згаданого звіту виконання замовлень через цифрові платформи є єдиним джерелом отримання доходу [14].

Більшість виконавців мають статус самозайнятих осіб (незалежних підрядників), водночас характеру і змісту виконуваних ними робіт притаманні ознаки найманої праці: отримання винагороди за виконану працю, система мотивації (балів), вимоги щодо термінів, якості. З іншого боку, виконавець використовує у процесі праці засоби праці, які належать йому або самостійно сплачує їх використання (наприклад велосипеда, мотоцикла для кур'єрів), орендну плату та самостійно страхує всі свої соціальні ризики.

Згідно з даними опитування МОП серед таких зайнятих 55% мають можливість доступу до медичного обслуговування та лише 24% оплачують медичне страхування. Зайняті через цифрові платформи характеризуються низьким охопленням пенсійним забезпеченням, зокрема 25% серед респондентів мають доступ до пенсійного забезпечення та лише 15% сплачують внески до пенсійних фондів [2].

Порівняння характерних ознак зайнятості через цифрові платформи з іншими видами зайнятості наведено в табл.1.

В цілому можна стверджувати, що з розвитком цифровим трудових платформ відбувається формування нового виду зайнятості, який поєднує ознаки найманої праці та самозайнятості. Певним чином це зумовлено тим, що платформи позиціонують себе лише як майданчики, які створюють умови для взаємодії та відмовляються від будь яких гарантій.

Зокрема, компанія «Гловоап Україна» позиціонує себе як надавача агентських послуг від імені та за рахунок користувачів. Серед обов'язків компанії зазначені такі: прийняття замовлень і платежів, організація взаємодії між замовником та кур'єром. Водночас в умовах користування передбачений п. 20 «Відсутність гарантій у тому, що стосується доручень і платежів», який передбачає фактичне усунення названої компанії від правового вирішення потенційних конфліктів, скарг та захисту найманих через платформу осіб для виконання послуг [17]. Це в певному сенсі викривляє правову природу взаємодії найманих виконавців з провайдером, з урахуванням того, що грошову винагороду за виконання послуг виплачує останній.

Таблиця 1 – Порівняльна характеристика зайнятих через цифрові платформи з найманими працівниками та самозайнятими особами

Ознаки	Наймани працівники	Зайняті через цифрові платформи	Самозайняті особи
Засоби праці належать			
- роботодавцю	+	-	-
- виконавцю	-	+	+
Узгодження графіку роботи з роботодавцем (замовником)	+	+	-
Поділ праці між виконавцями	+	+	-
Контроль виконання роботи з боку роботодавця (замовника)	+	+	-
Грошова винагорода за працю (трудова послуга)	+	+	+
Штрафні санкції за відмову від виконання завдань	+	+	-
Система мотивації (додаткових бонусів, балів)	+	+	-
Трудові договірні відносини	+	-	-
Соціальні гарантії з боку роботодавця (замовника)	+	-	-
Авторське право і особисті немайнові права на результат креативної праці	+	+	+
Майнові права (службові майнові права) на результат праці	+	+	-

Джерело: розробка автора

По-н'яте, платформи формують нову реальність на ринку праці – зайнятість поза межами дії національних інститутів регулювання ринків праці. У глобальному вимірі виконання послуг відбувається для замовника з іншої країни, що виводить його за межі національного регулювання соціально-трудова відносин.

Слід зазначити, що ЄС у 2016 р. оприлюднила директиву в підтримку економіки взаємодії / спільної діяльності (collaborative economy), що містить рекомендації, які мають на меті допомогти громадянам, бізнесу та країнам ЄС повною мірою отримувати користь від нових бізнес-моделей та сприяти збалансованому розвитку економіки спільної діяльності. У директиві визначено три ознаки належності виконання замовлень до трудових відносин: субординарність (наявність ланки, що керує), характер роботи, винагорода [18].

По-шосте, цифрові платформи віддзеркалюють вади національних ринків праці та масштабують їх у глобальному вимірі. Прикладом таких вад можуть слугувати поширення у цифровому сегменті прихованої дискримінації за віком, статтю, країною проживання виконавця.

Щодо України, наша країна «посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі з зайнятості на цифрових платформах, що вимірюється за сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах» [13]. Цифрові платформи руйнують територіальні обмеження та водночас нерідко переміщують вади національних ринків праці у цифровий простір.

Доцільно виокремити основні ризики у трудовій сфері нашої країни у зв'язку з поширенням зайнятості через цифрові платформи.

1. Основною вагою діяльності платформ на національному ринку в Україні є масштабування тіньової зайнятості та прихованих трудових відносин у цифровому просторі. Оскільки доступ до отримання завдань та їх оплати після виконання відбувається у цифровий спосіб, здебільшого це відбувається без укладання трудової або цивільноправової угоди та оплати податків з отриманої грошової винагороди.

Згідно з даними дослідження Міжнародної організації праці «Зайнятість через цифрові платформи в Україні» 48% серед респондентів не мають офіційної реєстрації, 24% зареєстровані як самозайняті особи, решта не відповіла на запитання (2017 р., 1000 опитаних) [13]. Цей показник вищий ніж в середньому в Україні (частка неформальної зайнятості становила у 2018 р. – 21,6 %) [19].

Це зумовлено декількома чинниками. Насамперед, перенесенням неформальної зайнятості з оф-лайн економіки та її концентрації на цифрових платформах. Останні мають низькі вхідні пороги, що зумовлено в тому числі усвідомленим усуненням провайдерів (платформ) від регулювання взаємодії, яка відбувається на платформі та яка є джерелом їхнього зростання та прибутковості. Регулювання відбуваються лише в рамках правил, передбачених на платформі. Певними чином, це зумовлено бездіяльністю національного регулятора. Прикладом може слугувати діяльність платформи «Убер», яка передбачає різні вимоги до виконавців послуг з перевезення пасажирів залежно від вимог країни локалізації. Зокрема в більшості країн ЄС долучатися до виконання замовлень дозволено лише особам з офіційною реєстрацією та таким, які мають ліцензію таксиста. В Україні такі обмеження не застосовуються.

2. Наступним ризиком є концентрація на платформах мікрозавдань, виконання, яких передбачає маленький розмір винагороди та стимулює поширення мультізайнятості. За даними вже згаданого звіту МОП на виконання мікро завдання може припадати від 20 хвилин до кількох годин. У структурі за тривалістю часу на виконання завдання менше

однієї години припадало на 5%, 1-3 години – 20%, 4-6 години – 16% [13]. Такі мікрозавдання не передбачають високої професійної кваліфікації, є часто повторювальними, низькооплачуваними та найчастіше не відповідають рівню освіти виконавця.

Водночас тривале виконання мікрозавдань формує тенденцію до зниження якісних характеристик трудового потенціалу країни, оскільки виключає розвиток професійних навичок у осіб, зайнятих на таких роботах.

3. Ще одним ризиком у сфері праці через цифрові платформи в Україні є надзайнятість. За даними звіту МОП України серед респондентів 11 % мають тривалість робочого тижня 35-49 годин; 11% - 50-85 годин; 7% - більше ніж 86 годин [13].

Певними платформами мотивується надзайнятість виконавців, зокрема до таких належить платформа «Глово» – сервіс з доставлення товарів, представлений на трьох континентах, у 60 країнах світу (в тому числі у 15 містах України). На сайті Glovo.ua у вкладці «для кур'єрів» наведені приклади розрахунку оплати праці за виконання послуг від 8 годин на велосипеді, 10 годин пішки до 12 годин на скутері та авто на добу з 5-ти або 6-ти денною тривалістю робочого тижня [20]. Тобто в середньому на тиждень за умови єдиного джерела доходів у названій компанії тривалість робочого тижня становить від 40 до 78 годин. Надзайнятість формує дисбаланс між роботою та особистим життям, призводить до фізичного та психологічного виснаження. Слід відзначити, що оплата понаднормової праці та праці у святкові дні відбувається за звичайними розцінками, що суперечить положенням чинного Трудового кодексу України.

4. Відсутність соціального захисту та соціальних гарантій є значною проблемою у сфері трудових відносин через платформи. Виконавці послуг не визнаються провайдерами як працівники, що призводить до перекладання всіх соціальних витрат і ризиків на виконавців. Окремою проблемою у названій царині є непоодинокі випадки не оплати вже наданих послуг. За даними звіту МОП в Україні з такими випадками стикалися 32% респондентів [13]. Це є свідченням, що платформи не забезпечують належного захисту оплати наданих послуг.

Водночас практично всі платформи збирають комісію з фрілансерів за користування сервісом, який надається платформами. В середньому комісія складає від 5% до 10% від суми замовлення [13]. На окремих платформах замість комісії стягується абонентська плата або є обмеження щодо виводу коштів з платформи.

Ще одним важливим аспектом є соціальні гарантії для таких зайнятих, зокрема медичне страхування, пенсійне, оплата лікарняних, оплата роботи у святкові дні та нічний час (за умови, якщо останні дві позиції є вимогою замовника). Зайнятість через цифрові платформи в Україні характеризується низьким рівнем соціального захисту. За результатами опитування щодо соціального забезпечення лише 21% опитаних мають медичну страховку та 7% самостійно інвестують у приватні пенсійні фонди. Щодо пенсійного забезпечення 19 % респондентів роблять заощадження, більшість з них у готівковій формі [13].

Слід відзначити; що існує тісний зв'язок між розміром оплати праці за надані послуги через цифрові платформи та офіційною реєстрацією виконавця. Зокрема, за даними опитування платформи DOU серед її користувачів - IT-фахівців 70% мають статус фізичних осіб підприємців (респондентів 9387, 2019 р.) [21].

З огляду на відсутність реальних інструментів моніторингу та державного регулювання зайнятості через цифрові платформи доцільно визначити основні напрями адаптації національної політики зайнятості. А саме:

1. Впровадження у чинне законодавче поле термінології, що пов'язана з зайнятістю через цифрові платформи та визначення критеріїв віднесення до такої зайнятості. Визначення прав, обов'язків та гарантій для всіх залучених сторін у процес трудового обміну: виконавців трудових послуг, замовників та провайдерів.

2. Запровадження вимог щодо моніторингу провайдерами легальності діяльності користувачів, зокрема у сферах діяльності, які по'язані з ризиком для життя людей (пасажирські перевезення тощо).

3. Розробка та впровадження системи забезпечення спільного (провайдер, виконавець) медичного страхування зайнятих через цифрові платформи.

4. Розробка механізмів забезпечення гарантій умов гідної праці виконавцям трудових послуг через цифрові платформи (зокрема дотримання мінімальних стандартів, обов'язковість оплати за надані послуги, оплата понаднормової праці тощо).

Висновки. Цифрові трудові платформи стали невіддільною частиною сучасної економіки та зручним інструментом пошуку виконавців послуг. Трудові цифрові платформи характеризуються зручними інструментами пошуку, забезпеченням попиту на трудові

послуги відповідними пропозиціями, жорстким дотриманням внутрішньо платформних правил та процедур.

Особливостями цифрових трудових платформ є мінімізація потреби компаній у внутрішніх трудових ресурсах з одночасним зростанням потреби у залучених фахівцях; сприяння глобальному перерозподілу трудових ресурсів; поширення нетипової зайнятості; забезпечення діяльності з обміну трудової послуги на грошову винагороду фактично поза межами регулювання національних ринків праці; масштабування вад національних ринків праці у онлайн просторі.

Визначено, що зайнятість через цифрові платформи має спільні ознаки з найманою працею та самозайнятістю та потребує виокремлення у самостійну категорію.

Основними ризиками поширення зайнятості через цифрові платформи в Україні є: масштабування тіньової зайнятості в онлайн просторі; послаблення трудового потенціалу країни; відсутність соціального захисту та соціальних гарантій. Запропоновано напрями адаптації національної політики зайнятості до цифрових викликів, які охоплюють нормативне врегулювання такої зайнятості, розробку та впровадження інструментів її моніторингу та регулювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Доклад о цифровой экономике 2019. Создание стоимости и получение выгод для развивающихся стран. [Электронный ресурс] / ЮНКТАД, 2019. – Режим доступа: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_overview_ru.pdf
2. Качество рабочего места в платформенной экономике. Аналитический материал про проблеме для Второго совещания Глобальной комиссии по будущему сферы труда. [Электронный ресурс] / МОТ, 2018. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_618382.pdf
3. Моазед, А., Джонсон, Н. Платформа: Практическое применение революционной бизнес-модели. / А. Моазед, Н. Джонсон, Альпина Паблишер. – Москва, 2019. – 288 с.
4. Ляшенко В.І., Вишневський О.С. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку: монографія / В.І. Ляшенко, О.С. Вишневський; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Київ, 2018. – 252 с.
5. Meret C. et al. The digital employee experience: Discovering generation Z // Digital Technology and Organizational Change. – Springer, Cham, 2018. – С. 241-256
6. McAfee A., Brynjolfsson E. Machine, platform, crowd: Harnessing our digital future. – WW Norton & Company, 2017.

7. Грішнова, О Шевчук, В. А., Світовий і український ринок праці у сфері веб-технологій: порівняльна оцінка привабливості професій. //Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2018. – № 1. – С. 59-68.
8. Harmon E., Silberman M. S. Rating working conditions on digital labor platforms // Computer Supported Cooperative Work (CSCW). – 2018. – Т. 27. – №. 3-6. – С. 1275-1324.
9. Grishnova, O., Cherkasov, A., Brintseva, O. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. // Problems and Perspectives in Management. – 2019. – Vol. 17 (2). 18–31.
10. Mesquita A. et al. The Workforce of the Future-Projects and Initiatives to Overcome the Challenges Enacted by the Digital Transformation //Advances in Tourism, Technology and Smart Systems. – Springer, Singapore, 2020. – 253-262.
11. Scholz T. Platform cooperativism //Challenging the corporate sharing economy. New York, NY: Rosa Luxemburg Foundation. – 2016.
12. Грішнова, О.А. Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики / О.А. Грішнова, О.С. Заїчко // Вісник економічної науки України. – № 2 (31). – 2016. – С. 52-57.
13. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. [Електронний ресурс] / МОП, 2018. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf
14. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. [Electronic resource]. / ILO, 2018 – Regime of access: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm
15. Изменение характера труда. Доклад о мировом развитии. [Электронный ресурс] / Международный банк реконструкции и развития, 2019 – Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf#page=26>
16. Upwork Investor Relation [Electronic resource]. / Upwork, 2019 – Regime of access: <https://investors.upwork.com/>
17. Загальні умови користування [Електронний ресурс] / Гловоапп, 2019. – Режим доступу: <https://glovoapp.com/uk/legal/terms>
18. Guidance and policy recommendations for the collaborative economy [Electronic resource]. / European Commission, 2016 – Regime of access: https://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_en
19. Неформальне зайняте населення за статтю, місцем проживання та статусом зайнятості у 2018 році. [Електронний ресурс] / Держкомстат. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_smpsz_u.htm
20. Стань курьером. [Электронный ресурс] / Glovoua. –Режим доступа: <https://glovoua.com/bonus>

21. Портрет IT-спеціаліста - 2019. Іконографіка [Електронний ресурс] / DOU — Режим доступу <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2019/>

REFERENCES:

1. Digital Economy Report 2019. Value Creation and Capture: Implications for Developing Countries. (2019). *UNCTAD*. Retrieved from: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_overview_ru.pdf
2. Job quality in the platform economy. Issue Brief Prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work. (2018). *ILO*. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618382.pdf
3. Moazed, A., & Johnson, N. L. (2019). Platform: The Practical Application of a Revolutionary Business Model. *Alpina Publishers. Moscow*, 288 p.
4. Lyashenko, V.I., Vishnevsky O.S. Digital modernization of the Ukrainian economy as an opportunity for breakthrough development: monograph. (2018) *NAS of Ukraine, Institute of prom-sti economy*. Kyiv, 252 p.
5. Meret, C., Fioravanti, S., Iannotta, M., & Gatti, M. (2018). The digital employee experience: Discovering generation Z. In *Digital Technology and Organizational Change* (pp. 241-256). *Springer, Cham*.
6. McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2017). Machine, platform, crowd: Harnessing our digital future. *WW Norton & Company*
7. Grishnova, O.A., Shevchuk, VA, World and Ukrainian labor market in the sphere of web technologies: comparative evolution of professional attraction. (2018). *Social-labor relations: theory and practice*. Vol. 1, 59- 68
8. Harmon, E., & Silberman, M. S. (2018). Rating working conditions on digital labor platforms. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 27(3-6), 1275-1324.
9. Grishnova, O., Cherkasov, A., Brintseva, O., Sakovska, O., & Ostapchuk, A. (2019). Transition to a New Economy: Transformation Trends in the Fields of Income and Salary Functions. In *SHS Web of Conferences* , Vol. 67. EDP Sciences.
10. Mesquita, A., Oliveira, A., Sequeira, A., Oliveira, L., & Silva, P. (2020). The Workforce of the Future-Projects and Initiatives to Overcome the Challenges Enacted by the Digital Transformation. In *Advances in Tourism, Technology and Smart Systems* (pp. 253-262). Springer, Singapore.
11. Scholz, T. (2016). Platform cooperativism. *Challenging the corporate sharing economy*. New York, NY: Rosa Luxemburg Foundation.
12. Grishnova, A. A., & Zaichko, A. S. (2016). Newest technologies in staff economics: new opportunities and new challenges. *Bulletin of Economic Science of Ukraine*, (2), 52-57.

13. Employment through digital platforms in Ukraine. (2018). *ILO*. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf
14. Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. (2018), *ILO*, URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang-en/index.htm
15. Upwork Investor Relation. (2019). *Upwork*, – URL: <https://investors.upwork.com/>
16. The Changing Nature of work: WDR (2019) *The World Bank*, URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019#a>
17. General Terms of Use. (2019). *Glovoapp*. URL: <https://glovoapp.com/uk/legal/terms>
18. Guidance and policy recommendations for the collaborative economy (2016) *European Commission*, URL: https://ec.europa.eu/growth/single-market/services/collaborative-economy_en
19. Informal employed population by sex, place of residence and employment status in 2018. (2019). *State Statistics Committee*, URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_smpsz_u.htm
20. Become a courier. (2019). *Glovoua*, URL: <https://glovoua.com/bonus>
21. Portrait of an IT specialist - 2019. *Iconography* (2019). *DOU*, URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2019/>