

Дрючін В.В.
магістр
Лісніченко М.О.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

РОЛЬ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ У ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ

У ХХІ столітті відбуваються зміни у соціально-трудовій сфері, викликані динамічним розвитком та використанням цифрових технологій, які суттєво спростили процеси комунікації та розширили можливості працевлаштування.

Цифрові трудові платформи, які зараз стають невід'ємною частиною сучасного життя, дозволяють організовувати поїздки, замовляти їжу, отримувати доступ до великого спектру послуг онлайн. Цифрові трудові платформи створюють безпрецедентні можливості для працівників, бізнесу та суспільства, впроваджуючи інновації у глобальному масштабі. Вони змінюють міжособистісні стосунки, формують нові соціальні та виробничі зв'язки. Цифрові трудові платформи претендують на те, щоб стати уособленням нової доби.

Цифрова трудова платформа – це інформаційна система (веб-сайт або мобільний додаток), основна функція якої полягає у технологічній та інституційній організації взаємодії між самозайнятими працівниками та замовниками (індивідами чи фірмами) з приводу купівлі-продажу разових послуг, окремих трудових завдань та короткострокових проектів [28, с. 27-49]. У своїй доповіді експерти МОП поділяють трудові платформи на локальні та глобальні;

- локальні: робота (замовлення) має бути виконана у певному місці, наприклад, доставка їжі, таксі, тощо;
- глобальні: онлайн-платформи, які глобальні за радіусом своїх дій, робота виконується працівниками віддалено [29].

Робочу силу цифрових трудових платформ можна умовно поділити на 2 типи: працівники, які працюють над створенням та обслуговуванням платформи; працівники, які змогли знайти роботу завдяки платформі. Таких людей ще називають *gig workers*, тобто працівники, які виконують певні завдання, проекти. Якщо перші обчислюються десятками, то другі – тисячами та мільйонами.

Цифрові трудові платформи трансформують ринок праці та часто ведуть до погіршення становища працівників. Критики говорять про те, що для більшості людей зайнятість на цифрових трудових платформах є вимушеним заходом, який погіршує якість їх трудового життя та знижує трудовий прибуток. Наприклад, середня тривалість робочого тижня таксиста на базі додатків – 65 годин.

Значною мірою платформи спираються на працю працівників, які класифікуються як «самозайняті» або «незалежні підрядники», а не «наймані працівники». Це один з фундаментальних зрушень, що має далекосяжні наслідки для ринку праці майбутнього.

Відмінною особливістю цифрових трудових платформ є алгоритмічне управління робочими процесами, що впливає на такі характеристики, як рейтинги, відгуки клієнтів, ставки оплати, рівень кваліфікації та багато чого інше. У той же час, на деяких платформах це можна «обійти» через сплату додаткових зборів, створюючи тим самим бар'єри для доступу до роботи тим працівникам, які можуть не мати достатніх фінансових коштів на оплату цих зборів, особливо у країнах, що розвиваються.

Основний дохід платформи одержують від комісійних зборів і чим більше у них клієнтів-виконавців та клієнтів-замовників, тим їхній бізнес успішніший. Для збільшення своєї клієнтської бази цифровим трудовим платформам необхідно впроваджувати та використовувати маркетинг персоналу.

Цифрові трудові платформи створюють можливості, яких не було раніше. Завдяки цифровим платформам традиційно соціально-уразливі групи населення (молодь, інваліди, жінки з дітьми, пенсіонери, мігранти, жителі країн, що розвиваються) можуть знайти собі роботу. Відкриваються широкі можливості для монетизації професійних навичок, хобі, вільного часу, власної нерухомості.

Однією з ключових проблем зайнятості на цифрових трудових платформах є відсутність соціальних гарантій, у тому числі лікарняного, медичної та інших видів страховки, а також пенсійних планів. Не менш важливим є регулювання робочого часу.

Впровадження системи управління робочим часом співробітників підвищує точність прогнозування та планування внаслідок підвищення ефективності бізнес-процесів на підприємстві. На сьогоднішній день немає уніфікованих правил регулювання цієї сфери праці. Трудові цифрові платформи самостійно в односторонньому порядку встановлюють правила, а користувачі інтерфейсу – працівники та роботодавці – погоджуються з умовами користування, щоб отримати доступ до платформи [31, с. 66-80].

З одного боку, платформи надають зайнятість людям, у тому числі і тим, хто раніше був поза ринком праці (люди з обмеженими можливостями, молодь, представники національних, релігійних чи інших меншин), з іншого боку, відбувається зростання кількості працюючих бідних.

МОП у своїх матеріалах вказує на зростання у глобальному вимірі тимчасової зайнятості, неповної зайнятості, самозайнятості, поширення «замаскованих» форм трудових відносин.

МОП у своїх матеріалах вказує на зростання у глобальному вимірі тимчасової зайнятості, неповної зайнятості, самозайнятості, поширення «замаскованих» форм трудових відносин.

Європейським фондом покращення умов життя та праці підкреслюється низка основних тенденцій у соціально-трудої сфері, характерних в тому числі й через поширення платформної зайнятості:

- розподілена робота, коли роботодавець обирає двох або більше працівників для спільного виконання роботи;
- спільна зайнятість працівника, коли один працівник найнятий групою роботодавців, і виконує роботу для кожної компанії;
- нерегулярний характер роботи, тобто роботодавець не зобов'язаний

безперервно (регулярно) надавати роботу працівникам, а залучає лише у разі потреби;

- тимчасове наймання висококваліфікованих фахівців для реалізації вирішення окремих проектів або конкретних виробничих завдань;

- мобільна робота та широке застосування інформаційно-комунікаційних технологій дозволяють працювати в будь-який час і в будь-якому місці;

- сумісництво, коли самозайнята особа працює на велику кількість клієнтів (замовників) і виконує разові роботи;

- спільна зайнятість, тобто фрілансери, самозайняті особи, інші фізичні чи юридичні особи, такі як мікропідприємства, співпрацюють для виконання певних професійних завдань;

- робота на онлайн-платформі, виконання завдань, розподілених у «віртуальній хмарі» працівників [32, с. 33-54].

Існує багато доказів того, що роботодавці все більше не виконують свої зобов'язання щодо соціального захисту працівників. Цифрові платформи створюють більше можливостей для роботодавців ухилятися від зобов'язань перед працівником, змінювати його статус, переводячи останнього у самозайняті, водночас підтримувати з ними трудові відносини.

Експерти говорять про необхідність вироблення механізмів регулювання цифрової праці, оскільки в даний час ця сфера майже законодавчо не регулюється. Міжнародна організація праці закликає до глобального соціального діалогу для вироблення глобальних колегіальних рішень. Швидкість технологічних перетворень перевищує можливості синхронного осмислення нової реальності, що формується, у всьому різноманітті її впливу на суспільство. Трансформація трудових відносин має довгостроковий характер та вимагає створення нових механізмів, що забезпечують взаємодію сторін трудових відносин та їх представників у новій економічній реальності. При цьому важливо не допустити зростання соціальної напруженості, ще глибшого соціального розшарування та інших несприятливих наслідків.

Література:

1. Лук'яненко О., Нямецук Г. Розвиток платформної економіки у глобальному цифровому середовищі. *Міжнародна економічна політика*. 2020. № 1-2. С. 27-49.

2. World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. *International Labour Organization* URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата звернення: 10.11. 2023)

3. Азьмук Н. А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний простір*. 2019. № 152. С. 66-80.

4. Колот А. М. Гіль О. О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика* : зб. наук. пр. Київ : ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». С. 33-54.