



СОЦІАЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ І СОЦІАЛЬНА СФЕРА, ДЕМОГРАФІЯ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

SOCIAL TRANSFORMATIONS
AND SOCIAL SPHERE, DEMOGRAPHY
AND LABOR ECONOMICS

<https://doi.org/10.15407/economyukr.2025.02.071>

УДК 331.5+334.7

JEL: E24, E26, J21, J22, J23, J29

Т.В. ПЕРЕГУДОВА, канд. екон. наук, доц.,
старший науковий співробітник відділу соціоекономіки праці
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
вул. Панаса Мирного, 26, 01011, Київ, Україна
e-mail: ptv_tat@ukr.net
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3093-6104>

ЗАЙНЯТІСТЬ У СФЕРІ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ У КОНТЕКСТІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Досліджено платформну зайнятість, що набуває популярності як у світі, так і в Україні. Систематизовано позитивні аспекти і соціально-економічні ризики зайнятості в межах цифрової трудової платформи. Розглянуто платформну зайнятість з позицій дотримання принципів гідної праці для формування теоретико-методичного базису інституціоналізації нормативно-правового регулювання соціально-трудова відносин такого типу.

Ключові слова: платформна зайнятість; цифрова трудова платформа; гідна праця; прекаріат; ринок праці; самозайнятість; фріланс; соціальний захист; трудове законодавство.

Під впливом глобалізації, змін форм і характеру економічних відносин відбувається подальша трансформація соціально-трудова відносин, одним із наслідків чого стало неухильне зростання платформної зайнятості, яку ще називають цифровою працею, гіг-економікою, мікророботою, проєктним або тимчасовим працевлаштуванням. Отже, ідеться про нестандартну форму зайнятості, коли доступ до послуги здійснюється через онлайн-платформу (віртуальний майданчик, на якому відбувається зведення попиту і

Ц и т у в а н н я: Перегудова, Т. (2025). Зайнятість у сфері цифрових платформ у контексті гідної праці. *Економіка України*. 68. 2 (759). 71-85. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2025.02.071>

© Видавець ВД «Академперіодика» НАН України, 2025. Стаття опублікована на умовах відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

пропозиції певних послуг), де працівники шукають клієнтів, а останні — виконавців певної послуги.

У науковій літературі популярним є визначення Н. Срничека (Srnicsek, 2016), який цифрову платформу позиціонує як віртуальний майданчик, що забезпечує взаємодію двох (і більше) сторін (груп користувачів) за певними правилами. На його думку, платформна зайнятість — це передумова гіпер-аутсорсингу, коли за штат виводиться значний масив робочої сили.

За 10 років, з 2010 по 2020 р., кількість цифрових платформ у світі зростає зі 142 до 777. Станом на 2020 р. найбільше у світі їх налічується в категорії «кур'єрські послуги» (383), дещо менше — у галузі мережеских платформ (283), у «таксі» (106) та в інших сферах (5)¹. Популярність платформної зайнятості обумовлена розвитком цифровізації, сфери послуг, можливостями отримання основного або додаткового доходу, самостійної організації режиму праці й відпочинку, гнучким графіком роботи. Платформна зайнятість стала одним із затребуваних різновидів гнучких форм зайнятості з легким входом на платформу, в межах якої створюються можливості зайнятості для різних категорій населення, особливо тих, хто не може знайти роботу, яка б відповідала нормам стандартної зайнятості.

За дослідженнями «Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи», соціодемографічний профіль працівників цифрових платформ виглядає так: здебільшого це молоді люди з високим рівнем освіти; для 26 % платформна зайнятість є основним джерелом доходу; основною причиною такої зайнятості є бажання отримати додатковий заробіток; у онлайн-роботі задіяно приблизно 3 % української робочої сили (Алексинська та ін., 2018).

Незважаючи на збільшення масштабів платформної зайнятості, слід зазначити, що вона не відповідає класичним нормам зайнятості та відносинам між роботодавцем і працівником, часто супроводжується поширенням неформальних умов праці, неохопленням соціальним захистом, нестабільним характером доходів, що ставить під питання відповідність платформної зайнятості принципам гідної праці, на необхідності дотримання яких постійно наголошують фахівці МОП.

Платформна зайнятість як новий вид зайнятості стала предметом дослідження світових і вітчизняних учених. Науковці звертають увагу на питання контролю й організації праці, дотримання прав зайнятих з позицій соціально-трудових відносин, масштаби й організаційні форми платформ. Так, відомою стала книга Н. Срничека (Srnicsek, 2016) «Капіталізм платформ», у якій він аналізує питання, як платформи створюють нові тенденції усередині капіталізму. Про проблемні наслідки нестандартних форм зайнятості й формування небезпечного класу прекаріату застерігає британський дослідник Г. Стендінг (Standing, 2011).

¹ Цифровые платформы: новая форма труда и бизнеса. *Международная организация труда*. URL: <https://www.ilo.org/digitalguides/ru-ru/story/world-employment-social-outlook-2021#digital-labour-platform/types> (дата звернення: 03.08.2024).

Необхідність державного регулювання умов праці в межах цифрових платформ обумовила публікаційну активність вітчизняних науковців, серед яких Н. Азьмук (2019), О. Касперович і О. Панькова (2021). З-поміж цільових пріоритетів реалізації дієвої регуляторної політики України щодо забезпечення умов гідної праці в платформній економіці виокремлюють необхідність «принципового оновлення існуючої системи договірної і державного регулювання у сфері праці та зайнятості відповідно до вимог платформної економіки; розроблення та впровадження сучасних систем і механізмів представництва колективних інтересів платформних працівників та роботодавців; забезпечення комплексного нормативно-правового впорядкування діяльності платформ» (Панькова, Касперович, 2021, с. 21).

Стратегічні перспективи зайнятості через цифрові платформи досліджують М. Алексинська, А. Бастрасова і Н. Харченко (2018). О. Вишневський (2021) визначає роль і можливості національної цифрової платформи стратегування в інституалізації процесу стратегічного управління в Україні. Правове регулювання цифрових платформ як основних бізнес-інструментів цифрової економіки стало предметом досліджень В. Кохан (2021). Особливостям платформної зайнятості присвячено доповіді МОП², Eurofound, McKinsey Global Institute, European Parliament, OECD³, BCG Henderson Institute⁴.

Проте, незважаючи на публікаційну активність у цій царині, актуальним залишається питання: наскільки для платформної зайнятості характерними є ознаки прекарної зайнятості й наскільки вона відповідає принципам гідної праці, що і обґрунтувало мету даної праці.

Отже, **мета статті** — дослідити платформну зайнятість з позицій дотримання принципів гідної праці для формування науково-методичного базису інституалізації нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин такого типу для забезпечення соціального захисту зайнятих на платформі.

Результати дослідження формують підґрунтя регулювання платформної зайнятості й покращення її якості з позицій дотримання принципів гідної праці. Наукова новизна пов'язана з набуттям подальшого розвитку дослідження платформної зайнятості в контексті дотримання принципів гідної праці на основі визначення системи індикаторів, систематизації позитивних аспектів і соціально-економічних ризиків зайнятості в межах цифрової тру-

² World Employment and Social Outlook. The role and digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva, International Labour Office, 2021. 285 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

³ What Have Platforms Done to Protect Workers during the Coronavirus (COVID-19) Crisis??. OECD, 2020. URL: https://www.oecd.org/en/publications/what-have-platforms-done-to-protect-workers-during-the-coronavirus-covid-19-crisis_9d1c7aa2-en.html

⁴ Wallenstein Ju., de Chalendar A., Reeves M., Bailey A. The New Freelancers: Tapping Talent in the Gig Economy. BCG Henderson Institute. BCG. 2019. Jan 17. URL: <https://www.bcg.com/publications/2019/new-freelancers-tapping-talent-gig-economy> (дата звернення: 10.08.2024)

дової платформи, що формує базис для подальшої інституціалізації політики зайнятості населення.

Пройшли ті часи, коли платформна зайнятість вважалась інновацією в організації трудових відносин. Нині зайнятість на платформах є доволі поширеною і нікого не дивує. Однак залишаються дискусійними питання щодо визначення підходу до тлумачення даної категорії і визначення особливостей трудової діяльності зайнятих на платформі, їх видів і необхідності державного регулювання для забезпечення соціальних і трудових прав та гарантій.

Зупинімося на аспектах відповідності даної зайнятості нормам гідної праці для максимізації екстерналій і мінімізації соціально-трудових ризиків розвитку платформної зайнятості, а також формування методичного базису інституціалізації нормативно-правового регулювання даного виду нестандартної зайнятості. Дехто з науковців наголошують на тому, що платформна зайнятість дозволяє людям краще організовувати час роботи і відпочинку, не залежати від корпоративних норм (Pink, 2001).

Критики платформної зайнятості застерігають про прекарні особливості платформної зайнятості, стверджуючи, що такий вид зайнятості — це вимушена необхідність через неможливість знайти роботу в межах стандартної зайнятості, яка характеризується відсутністю соціальних гарантій і захисту. На їх думку, така зайнятість погіршує якість трудового життя. Схожі погляди зустрічаються в публікаціях Г. Стендінга (Standing, 2011), Н. Дайер-Вітфорда (Dyer-Witheford, 2015), К. Крауча (Crouch, 2019).

Наукові дискусії стали поштовхом для дослідження платформної зайнятості з позицій гідної праці та з'ясування питання, наскільки вона відповідає нормам, які тривалий час запроваджувались як світовими, так і вітчизняними організаціями для покращення умов праці.

Дослідження показують стрімке зростання чисельності зайнятих у межах платформ, що формує обговорення з приводу регулювання такого виду зайнятості з охопленням соціальним захистом і нормами трудового права. За результатами пілотного опитування, проведеного у 2022 р. в 17 країнах (Бельгії, Данії, Ірландії, Греції, Франції, Італії, Кіпрі, Латвії, Угорщині, Мальті, Нідерландах, Польщі, Португалії, Румунії, Словенії, Фінляндії, Норвегії) щодо зайнятості на цифрових платформах, результати якого представлені на Eurostat Statistics, працівниками цифрових платформ частіше є чоловіки, особи віком до 30 років, з вищою освітою. З більш детальною інформацією щодо профілю працівника цифрової платформи можна ознайомитися на сайті Eurostat Statistics⁵. Стосовно умов праці в межах цифрових платформ, то, за даними даного дослідження, можна зробити висновок, що там час роботи є меншим, ніж при стандартній зайнятості (22 робочих дні x 8 год. = 176 год.); 33,5 % працівників працювали від 1 до 9 год. протягом

⁵ Employment statistics — digital platform workers. *Eurostat Statistics*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers (дата звернення: 30.07.2024).

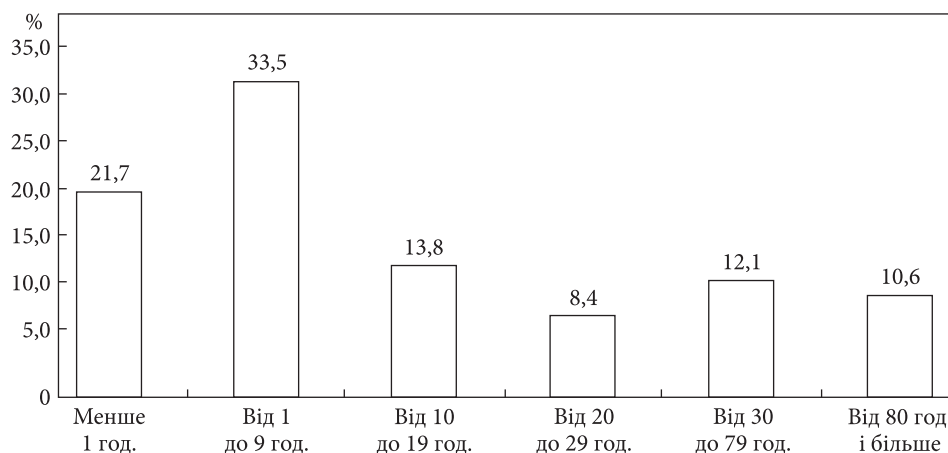


Рис. 1. Частки зайнятих на цифрових платформах за кількістю відпрацьованих годин, % від загальної кількості людей віком 15—64 років, які працювали там протягом останнього місяця у 2022 р.

Джерело: адаптовано авторкою за: Employment statistics — digital platform workers. Eurostat Statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers (дата звернення: 28.07.2024).



Рис. 2. Частки зайнятих на цифрових платформах за рівнем охоплення соціальним захистом за типом ризику, % від усіх людей віком 15—64 років, які працювали там принаймні 1 год. протягом останнього місяця у 2022 р.

Джерело: побудовано авторкою за: Employment statistics — digital platform workers. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers (дата звернення: 30.07.2024).

місяця, 22,2 % — від 10 до 29 год. протягом місяця, 22,7 % — більше 30 год. на місяць, а 21,7 % — менше 1 год. на місяць (рис. 1).

Що стосується доходу, то для більшості працівників платформи він є додатковим: для 52,2 % працівників частка доходу від зайнятості на платформі становила менше 1/4 від загального особистого заробленого доходу за останній місяць; для 23,4 % — 3/4 або більше. Щодо соціального захисту зайнятих на платформі, то понад половину працівників не застраховані на випадок безробіття, хвороби або нещасного випадку на виробництві; 8 % застраховані на

випадок безробіття на іншому місці роботи (не на платформі); 12,4 % застраховані на випадок хвороби й нещасного випадку на виробництві на іншому місці роботи (не на платформі). Частка працівників цифрових платформ, охоплених соціальним захистом у межах платформи, становила: 6,3 % — на випадок безробіття, 6,4 % — на випадок хвороби; 8,3 % — у разі нещасного випадку на виробництві. Детальну інформацію щодо соціального захисту зайнятих у межах цифрових платформ представлено на рис. 2.

Особлива форма соціально-трудових відносин у межах платформної зайнятості супроводжується як позитивними, так і негативними аспектами (табл. 1). Основною проблемою платформної зайнятості є те, що зайняті на ній фрілансери, як правило, не мають соціальних гарантій. При цьому платформа отримує більшу частку доданої вартості, через що у працівників можуть бути менші заробітні плати, а споживачі сплачують вищу ціну за отримувані послуги (Degryse, 2016).

Як видно з табл. 1, платформній зайнятості притаманно доволі багато позитивних рис, які сприяють її бурхливому поширенню. Але варто також додати, що переваги є домінуючими, в основному, для самої платформи, як фактом є і те, що платформна зайнятість являє собою гіпераутсорсинг. Характерними ознаками останнього є економія на персоналі та його утриманні, уникнення витрат на соціальний захист, що зменшує її привабливість для працівників, оскільки здебільшого це нестабільні зайнятість і дохід, який частіше виступає додатковим. Такий вид зайнятості також зменшує переваги для економіки, тому що часто не формує умов високопродуктивної праці з соціальним забезпеченням і дотриманням принципів гідної праці.

Одночасно зазначимо, що важливим критерієм розвитку є попит. Збільшення споживачів послуг через цифрові платформи вказує на необхідність і доцільність їх функціонування, а наявність соціально-економічних і трудових ризиків для економіки і зайнятих на платформі має стати поштовхом для інституціоналізації її нормативно-правового регулювання.

Продовжуючи дослідження платформної зайнятості в контексті гідної праці, проведемо його за основними елементами структурного вимірювання зайнятості з позицій гідної праці, які запропоновані МОП (табл. 2). Концепція вимірювання гідної праці охоплює 10 основних елементів, пов'язаних з чотирма стратегічними напрямками Програми гідної праці: міжнародні стандарти праці, фундаментальні принципи і права роботи; створення робочих місць; соціальний захист; соціальний діалог і трипартизм. Різні підходи до термінології і видів зайнятості в межах цифрових трудових платформ формують й різні статистичні дослідження, що не дає можливості коректно порівняти і відстежити дані в динаміці. Як правило, це результати певних разових пілотних досліджень без систематичного моніторингу умов зайнятості на платформі. Це обумовлено тим, що методологічна основа ще не сформована повною мірою і немає законодавчих норм її тлумачення і регулювання.

З даних табл. 2 видно, що є певне недотримання норм гідної праці при зайнятості на платформі. Так, заробітна плата, як правило, є нижчою за

Таблиця 1. Позитивні аспекти і соціально-економічні ризики зайнятості в межах цифрової платформи

Учасники цифрової платформи	Позитивні аспекти	Соціально-економічні ризики
Для економіки	Збільшення обсягів зайнятості, зниження рівня безробіття, навіть в умовах викликів пандемій, військових конфліктів та в інших випадках нестабільності, оскільки дозволяє гнучко реагувати і пристосовуватися. Можливості отримання як основного, так і додаткового доходів, що підтримує сукупний попит і економіку в цілому	Тіньовий характер зайнятості й звуження бази оподаткування, які підривають фінансову та інституційну спроможність соціальних фондів. Можливості низького рівня доходів та існування працюючих бідних. У деяких сферах низька продуктивність праці, що не сприяє формуванню конкурентоспроможної економіки. Поширення прекаріату як загрозливого класу для стабільності економіки й соціуму. Неохоплення соціальним захистом певної категорії зайнятого населення. Ознаки гіпераутсорсингу, коли працівники виводяться за штат компанії, що створює можливості недотримання трудового законодавства
Для працівника	Гнучкий графік роботи й відпочинку. Можливості отримати основну або додаткову роботу і дохід. Легкі умови входу в систему платформної зайнятості, що робить її привабливою для різних категорій населення. Можливість самостійно обирати замовника. Не всім подобається працювати в межах однієї компанії у рамках стандартної зайнятості, часто молодь обирає гнучкі форми зайнятості, що відповідає їх способу життя. Люди похилого віку також можуть дістати можливість отримання доходу за зручним для них графіком	Випадки неформального характеру зайнятості і, як наслідок, відсутність соціального захисту. Відсутність колективного захисту своїх прав, тобто так, як це відбувається у формально зайнятих працівників, — у вигляді захисту профспілковими організаціями. Нестабільний характер зайнятості й отримання доходів. Відсутнє регулювання соціально-трудових відносин. Витрати працівника на створення умов праці, обладнання, засоби праці. Самоорганізація роботи і відпочинку, умов праці, соціального захисту, власного розвитку для підвищення конкурентоспроможності. Відсутність роботи в колективі, де можливими є коучінг, наставництво, професійна допомога. Відсутність бонусів і корпоративних переваг у вигляді пільгових кредитів, можливостей долучення

Закінчення табл. 1

Учасники цифрової платформи	Позитивні аспекти	Соціально-економічні ризики
Для працівника		до створеної компанією соціальної інфраструктури. Індивідуалізація праці без допомоги з боку інших працівників. Низький рівень доходу порівняно зі стандартною зайнятістю. Випадки недобросовісних договірних відносин щодо оплати праці. Обмежені можливості кар'єрного зростання. Особливості прояву влади в межах платформи: встановлення правил в односторонньому порядку по відношенню до учасників, які входять на платформу. Можливості з боку роботодавця не виконувати норми чинного трудового законодавства
Для цифрової платформи	Гнучке регулювання попиту і пропозиції. Легкі умови входу і виходу з платформи. Економія на податках, менеджменті персоналу, витратах щодо наймання і утримання персоналу, кадрового обліку й бухгалтерії, на створенні умов праці, обладнанні, оренді приміщення тощо. Можливості не виконувати норм чинного трудового законодавства. Завдяки розвитку доставки замовлень збільшується клієнтська база, збільшується попит	Можливості низької якості трудових послуг. Відсутність організаційної культури, яка притаманна традиційним організаціям, наслідком чого є відсутність командних інтересів і соціально-психологічного клімату, комфорту зайнятості. Відсутність управлінських практик наймання персоналу може призводити до залучення некваліфікованих працівників, які в подальшому відсіюються завдяки системі рейтингу, відгуків і коментарів. Недобросовісна інформаційна кампанія з боку конкурентів. Плинність кадрів
Для споживачів	Легкий, зручний і швидкий пошук послуги та її виконавця. Вирішення будь яких побутових, транспортних, офісних та інших проблем. Завдяки системі відгуків, рейтингування підвищуються якість, зручність і безпека надання послуг	Можливості зіткнутися з низькою якістю послуг. Необхідність маркетингового аналізу платформи і надавача послуги для того, щоб визначитися з вибором. Використання деяких персональних даних споживача, оскільки платформи збирають дані про своїх клієнтів і використовують їх у своїх цілях

Джерело: систематизовано авторкою.

Таблиця 2. Оцінка платформної зайнятості з позицій гідної праці в Україні у вересні — грудні 2017 р.

Елементи структурного вимірювання зайнятості з позицій гідної праці, запропоновані МОП	Оціночні дані
Можливості зайнятості й працевлаштування	Легкі вхід на платформу і вихід з неї. Конкурентоспроможність працівника визначається рейтингом, який формується відгуками споживачів, отже, новачок буде менш конкурентоспроможним. 45 % опитаних переконані, що їм не потрібно офіційно реєструвати їхню діяльність; офіційно зареєстровані лише 24 % опитаних; чверть респондентів сказали, що платять податок на прибуток, ще менше платять внески на соціальне страхування
Заробіток і продуктивна робота	Середня заробітна плата протягом типового робочого тижня становила 1878,4 грн. Розмір розрізняється залежно від: статі: у чоловіків — 2595,3 грн, у жінок — 1161,4 грн; характеру зайнятості: основна — 3160,6 грн, додаткова — 1329,5 грн; регіону: західний — 2595,7 грн, Київ — 1891,0 грн, центральний — 2019,8 грн, південний — 1553,0 грн, східний — 1292,8 грн. Для порівняння: середньомісячна заробітна плата в середньому по економіці в Україні у 2021 р. становила 14 014 грн, тобто 3503,5 грн на тиждень
Робочий час	5 год. на тиждень і менше — 15 % 6—19 год. — 29 % 20—34 год. — 24 % 35—49 год. — 11 % 50—84 год. — 14 % 85 год. і більше — 7 % Фрілансери також витрачають додатковий час на пошук завдань
Поеднання роботи, сім'ї і особистого життя	З одного боку, гнучкий графік роботи дозволяє самостійно організовувати часи роботи і відпочинку, а з іншого — недостатній рівень доходу може спонукати до понаднормованого режиму праці
Стабільність і безпека роботи	Є ризики неоплачуваної роботи. Так, 32 % опитаних стикалися з випадками неоплати роботи. Але умови виконання в межах платформи передбачають оцінювання не тільки виконавців завдань, а й клієнтів, що певною мірою захищає від ненадійних споживачів — так званий «захист платформою»
Рівні можливості й ставлення у сфері зайнятості	Конкурентоспроможність визначається рейтингом, який формується досвідом роботи,

Закінчення табл. 2

Елементи структурного вимірювання зайнятості з позицій гідної праці, запропоновані МОП	Оціночні дані
Рівні можливості й ставлення у сфері зайнятості Безпечне робоче середовище, умови праці Соціальне забезпечення Соціальний діалог, представництво роботодавців і працівників	кількістю виконаних завдань і позитивними відгуками клієнтів Більшість фрілансерів самі забезпечують свої умови праці, охорону й безпеку праці. Так, 81 % опитаних працюють удома; 18 % — в офісах; 8 % — у коворкінг-просторах; 15 % — в інших місцях, таких як майстерні, території замовника і по місту Серед усіх опитаних лише 21 % мають медичне страхування і 7 % — приватний пенсійний рахунок Соціальний діалог не використовується, отже, немає можливості колективного вирішення окремих питань. Представництво працівників у профспілкових організаціях відсутнє. Іноді платформи виконують посередницьку функцію. На запитання про форми співпраці між працівниками 63 % відповіли, що не знають про групи, форуми, кооперативи чи спілки, до яких вони могли б звернутися, щоб озвучити свої проблеми чи знайти допомогу; 12 % респондентів знали про різноманітні ініціативи, але не користувалися ними; лише 7 % використовували такі арбітражні групи. Проте переважна більшість респондентів говорили тільки про соціальні медіа-форуми, де вони шукають порад від інших користувачів

Джерело: складено авторкою за: Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. (2013). International Labour Office. Geneva, ILO. 257 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf; Алексинська та ін., 2018. С. 22, 26, 37, 38, 39, 41; Державна служба статистики України. URL: ukrstat.gov.ua

середню по Україні, зайнятість має нестабільний, а часто й неформальний характер, майже відсутні соціальне страхування, забезпечення і захист прав працівників з боку профспілкових організацій, нормативно-правове забезпечення захисту соціально-трудових прав зайнятих у межах цифрових трудових платформ. Оскільки на платформах зустрічаються випадки неформальної зайнятості, роботи без оформлення трудових договорів, нестабільних трудових відносин, епізодичного характеру праці, незначного охоплення соціальним захистом або взагалі його відсутності, є всі підстави стверджувати, що платформній зайнятості притаманні ознаки прекаріату, що формує певну соціальну ізоляцію зайнятих на ній.

На думку Г. Стендінга, прекаріат — це соціально-економічна група, яка в деяких країнах становить чверть дорослого населення і характеризується

трьома особливостями: представники цього класу заздалегідь не забезпечені робочими місцями; крім оплати праці, вони не отримують додаткових соціальних гарантій у вигляді пенсій, допомоги по безробіттю; іноді вони не мають певних громадянських прав, які є в інших членів суспільства. Основною причиною виникнення прекаріату Г. Стендінг називає розвиток гнучких трудових відносин. Відповідно до його поглядів, «...прекаріат — новий небезпечний клас, для якого характерними є статусний дисонанс, соціальна незахищеність, відсутність перспектив, нестабільний характер трудових відносин і доходу, депрофесіональність, деперсоналізація відносин з роботодавцем» (Standing, 2011, р. 24—25). Отже, платформна зайнятість має ознаки прекаріату і, незважаючи на певні переваги, формує коло соціально-трудових ризиків для ринку праці, зайнятих і економіки в цілому.

Водночас варто зазначити, що результати наших попередніх досліджень підтверджують деформації у системі оплати праці й недотримання більшості з соціальних орієнтирів гідної оплати праці та зайнятості в цілому на ринку праці України також і в межах стандартної зайнятості. Так, у структурі доходів простежувалася незначна частка заробітної плати і, навпаки, велика питома вага соціальної допомоги та інших одержуваних поточних трансфертів. Рівень модальної заробітної плати порівняно з середньою був низьким. Значна частина населення отримувала заробітну плату в межах фактичного прожиткового мінімуму. Наявною була така категорія, як працюючі бідні. Продуктивність праці була низькою, а темпи її підвищення значно відставали від європейських тенденцій. Характерними особливостями соціально-трудових відносин були спрямованість попиту роботодавців на дешеву робочу силу, а не на висококваліфікованих високооплачуваних спеціалістів, що обмежувало інноваційний розвиток, і слабка сенситивність зв'язку між економічним зростанням та зайнятістю. Економічне зростання не сприяло масштабному створенню робочих місць, і розрив у тенденціях ВВП і зайнятості з роками збільшувався (Петрова, Близнюк, 2018; Перегудова, 2020).

Соціально-трудові відносини змінюються під впливом глобалізації, політичної та економічної нестабільності, що збільшує коло соціальних ризиків і підвищує рівень незахищеності працівників. Це ставить під загрозу дотримання норм Концепції гідної праці. Ураховуючи це і беручи до уваги інші соціальні проблеми, серед яких бідність, нерівність, соціальна ізоляція та нерівні можливості доступу до ринку праці, Європейська комісія виступила з ініціативою посилити соціальний захист. Було підготовлено документ «Європейська опора соціальних прав» (European Pillar of Social Rights), яким визначено 20 ключових принципів у межах таких напрямів: рівні можливості й доступ до ринку праці, справедливі умови праці, соціальний захист та інклюзивність⁶. Це зумовлює необхідність пошуку моделі розвит-

⁶ The European Pillar of Social Rights in 20 principles. *European Commission*. 2023. Oct 24. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-pillar-social-rights-20-principles_en (дата звернення: 15.09.2024).

ку, спрямованої на мінімізацію екстрактивних ризиків у межах соціально-трудових відносин і посилення залучення населення до трудової діяльності за принципами гідної праці. Для підвищення конкурентоспроможності економіки України вдосконалення потребує політика зайнятості в цілому, а не тільки в межах платформи, що актуалізує питання розробки стратегії політики зайнятості населення в Україні та інституціалізації політики зайнятості в контексті інклюзивного соціально-економічного розвитку. Соціальна політика має бути спрямована на мінімізацію прекарних ознак у межах платформної зайнятості, забезпечення соціального захисту прав працівників і дотримання соціальних гарантій.

Слід зазначити, що наразі в національному законодавстві відсутнє регулювання зайнятості у сфері цифрових платформ, що формує коло наукових і політичних обговорень з приводу визначення напрямів її інституціалізації. У цьому контексті залишається дискусійним питання закріплення статусу цифрових платформ, подальших реформ у трудовій і соціальній сферах з розвитком якості зайнятості на цифрових платформах. Серед завдань подальшого оновлення Кодексу законів про працю України є питання регулювання нових видів трудових відносин, серед яких і платформна зайнятість.

Подальша інституціалізація регулювання платформної зайнятості в Україні має відповідати напрямам і принципам Європейської опори соціальних прав, особливо за напрямом «II. Справедливі умови праці», який охоплює такі принципи: безпечна, адаптована зайнятість; справедлива заробітна плата; інформація про умови зайнятості й захист при звільненні; соціальний діалог та інклюзивність працівників; баланс роботи й особистого життя; здорове, безпечне робоче середовище і захист даних, і напрямом «III. Соціальний захист та інклюзивність», який включає такі принципи: соціальний захист; допомога по безробіттю; мінімальний дохід; пенсійне забезпечення; охорона здоров'я, а також норми Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі⁷.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження доводить наявність подальших змін у форматі соціально-трудових відносин, розвиток гнучких форм зайнятості, нестійкий характер соціально-трудових відносин, розширення зайнятості у сфері цифрових платформ. Платформну зайнятість проаналізовано з точки зору дотримання принципів гідної праці, що є основою для формування науково-методичної бази нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин цього типу та забезпечення соціального захисту працівників, зай-

⁷ Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. 19 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf

нятих на платформах. Дослідження розвитку платформної зайнятості в контексті гідної праці базується на визначенні системи індикаторів, аналізі позитивних аспектів та соціально-економічних ризиків, пов'язаних із зайнятістю в рамках цифрових трудових платформ.

Результати дослідження виявили порушення норм гідної праці в рамках платформної зайнятості. Зокрема, заробітна плата зазвичай є нижчою за середній рівень по Україні, зайнятість має нестабільний і часто неформальний характер, а соціальне страхування та інші гарантії майже відсутні. Також немає належного захисту прав працівників з боку профспілок. Це підтверджує наявність характерних для платформної зайнятості ознак прекаріату, що призводить до соціальної ізоляції працівників.

Особливості зайнятості у сфері цифрових платформ і необхідність вирішення питання соціального захисту їх працівників потребують подальшого визначення шляхів удосконалення регулювання зайнятості й соціальної політики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- Srnicek, N. (2016). Platform Capitalism, UK. Cambridge, Polity Press. URL: <https://mudancatecnologicaedynamicacapitalista.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/platform-capitalism.pdf>
- Алексинська, М., Багракова, А., Харченко, Н. (2018). Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. Міжнародна організація праці. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf
- Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. London, New Delhi, New York, Sidney, Bloomsbury Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>
- Азьмук, Н. (2019). Зайнятість через цифрові платформи — нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний простір*. № 152. С. 66—80. URL: <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/428/417>
- Панькова, О., Касперович, О. (2021). Цільові пріоритети регуляторної політики України щодо формування умов гідної праці у платформній економіці. *Економіка промисловості*. № 4(96). С. 21—40. <https://doi.org/10.15407/econindustry2021.04.021>
- Вишневецький, О. (2021). Цифрова платформізація стратегічного управління економікою України. *Економіка промисловості*. № 3(95). С. 5—24. <https://doi.org/10.15407/econindustry2021.03.005>
- Кохан, В. (2021). Цифрова платформа як інструмент цифрової економіки. *Право та інновації*. № 1 (33). С. 29—34. [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1\(33\)-4](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1(33)-4)
- Pink, D. (2001). Free Agent Nation: How America's New Independent Workers Are Transforming the Way We Live. URL: <https://www.amazon.com/Free-Agent-Nation-Independent-Transforming/dp/0446525235#>
- Dyer-Witheford, N. (2015). Cyber-Proletariat: Global Labor in a Digital Vortex. <https://doi.org/10.2307/j.ctt183p1zg>
- Crouch, C. (2019). Will the gig economy prevail? Polity. 140 p. URL: <https://www.wiley.com/en-us/Will+the+gig+economy+prevail%3Fp-9781509532469>
- Degryse, C. (2016). Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. *ETUI Research Paper, Working Paper*. No. 2016/02. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550>

- Петрова, І., Близнюк, В. (Ред.). (2018). Український ринок праці: імперативи та можливості змін. Кол. моногр. НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». Київ. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>
- Перегудова, Т. (2020). Інституційні особливості еластичності зайнятості в Україні: тренди та детермінанти. *Економіка України*. 63. 9 (706). 80-92. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2020.09.080>

Надійшла 04.09.2024

Прорецензована 30.09.2024

Доопрацьована 14.10.2024

Підписана до друку 21.10.2024

REFERENCES

- Srnicek, N. (2016). Platform Capitalism. Cambridge, UK, Polity Press. URL: <https://mudancatecnologicaedynamicacapitalista.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/platform-capitalism.pdf>
- Aleksynska, M., Bastrakova, A., Kharchenko, N. (2018). Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. International Labour Organization. URL: https://www.kiis.com.ua/materials/pr/15082018_ILO_report/wcms_ukr.pdf [in Ukrainian].
- Standing, G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. London, New Delhi, New York, Sydney, Bloomsbury Publishing. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>
- Azmuk, N. (2019). Digital employment platform as a new reality of modern economy: challenges and adaptation strategies. *Economic scope*. No. 152. P. 66-80. URL: <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/428/417> [in Ukrainian].
- Pankova, O., Kasperovich, O. (2021). Ukrainian regulatory policy's target priorities to ensure decent working conditions in a platform economy. *Economy of Industry*. No. 4(96). P. 21-40. <https://doi.org/10.15407/econindustry2021.04.021> [in Ukrainian].
- Vyshnevskiy, O. (2021). Digital platformization of strategic management of Ukrainian economy. *Economy of Industry*. No. 3(95). P. 5-24. <https://doi.org/10.15407/econindustry2021.03.005> [in Ukrainian].
- Kokhan, V. (2021). Digital platform as a digital economy tool. *Law and innovations*. No. 1 (33). P. 29-34. [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1\(33\)-4](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1(33)-4) [in Ukrainian].
- Pink, D. (2001). Free Agent Nation: How America's New Independent Workers Are Transforming the Way We Live. URL: <https://www.amazon.com/Free-Agent-Nation-Independent-Transforming/dp/0446525235#>
- Dyer-Witthford, N. (2015). Cyber-Proletariat: Global Labor in a Digital Vortex. <https://doi.org/10.2307/j.ctt183p1zg>
- Crouch, C. (2019). Will the gig economy prevail? Polity. 140 p. URL: <https://www.wiley.com/en-us/Will+the+gig+economy+prevail%3F-p-9781509532469>
- Degryse, C. (2016). Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. *ETUI Research Paper, Working Paper*. No. 2016/02. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550>
- Petrova, I., Blyzniuk, V. (Eds.). (2018). Ukrainian labor market: imperatives and opportunities for change. Kyiv. 356 p. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf> [in Ukrainian].
- Perehudova, T. (2020). Institutional features of employment elasticity in Ukraine: trends and determinants. *Economy of Ukraine*. 63. 9 (706). 80-92. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2020.09.080> [in Ukrainian].

Received on September 4, 2024

Reviewed on September 30, 2024

Revised on October 14, 2024

Signed for printing on October 21, 2024

Tetiana Perehudova, PhD (Econ.), Associate Professor,
Senior Research Fellow of the Department of Socioeconomics of Labor
Institute for Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine
26, Panasa Myrnoho St., Kyiv, 01011, Ukraine

DIGITAL PLATFORM EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF DECENT WORK

Specific type of employment, a platform employment, that is gaining popularity in the world and in Ukraine, has been studied. Platform employment has been considered from the standpoint of adherence to the principles of decent work to form scientific and methodological basis for the institutionalization of the statutory regulation of social and labor relations of this type to ensure social protection for those employed on the platform. A study of platform employment has been developed in the context of adherence to the principles of decent work based on the definition of a system of indicators, systematization of positive aspects and socio-economic risks of employment within digital labor platform.

The findings of the study have proven a certain non-compliance with the norms of decent work in employment on the platform. For example, it has been established that wages are usually below the average in Ukraine, employment is unstable and often informal, there is almost no social insurance and security, protection of rights by trade union organizations. This confirms the fact that platform employment is characterized by the signs of precariat, which forms a certain social isolation of those employed on the platform.

It is argued that it is necessary to find a development model aimed at minimizing extractive risks within social and labor relations and increasing the involvement of the population in labor activities on the principles of decent work. To increase the competitiveness of Ukrainian economy, employment policy in general, not only within the platform, needs to be improved, which foregrounds the issue of developing an employment policy strategy in Ukraine and institutionalizing employment policy in the context of inclusive socio-economic development. Social policy should be aimed at minimizing precarious features within platform employment, protecting workers' rights and upholding social guarantees.

Keywords: *platform employment; digital labor platform; decent work; precariat; labor market; self-employment; freelance; social protection; labor law.*