

## **ЕЛЕНА ИВАНЕНКО,**

*кандидат философских наук, старший научный сотрудник отдела экономической социологии Института социологии НАН Украины (01021, Киев, ул. Шелковичная, 12)*

## **OLENA IVANENKO,**

*Candidate of Sciences in Philosophy, Senior Research Fellow at the Department Economic Sociology, Institute of Sociology, NAS of Ukraine (12, Shovkovychna St., Kyiv, 01021)*

*olenaivanenko@gmail.com*

*https://orcid.org/0000-0002-3635-1078*

### **Украинская гигномика: трансформация занятости, риски и перспективы**

Пандемия Covid-19 и карантин из-за нее выступили катализатором изменений в экономике и причиной активных трансформаций на рынке труда, в том числе в Украине. И хотя последний еще задолго до этого начал претерпевать структурные изменения в связи с глобальной цифровизацией, процесс существенно ускорился именно в период жестких ограничительных мер прошлого 2020 года.

Дистанционные режимы, переход от традиционной постоянной занятости у одного работодателя к временным проектам от разных компаний, предпочтение краткосрочным контрактам и неформальным договоренностям, контакты онлайн, через интернет-сети и цифровые платформы стали доминирующей опцией выбора. Новая социально-экономическая модель относится к нестандартной занятости, называемой гиг-экономикой или гигномикой<sup>1</sup>, она развивается высокими темпами, привлекательна и удобна для обеих сторон трудового процесса (работодателей и работников) и все больше завоевывает мир.

Эту модель и ее принципы — свободный выбор занятости (фриланс), гибкость режима, короткая продолжительность срока (краудсорсинг) — очертили еще в середине прошлого века, и ее элементы уже тогда постепенно появлялись в процессе организации труда и трудовых отношений. Авторы концепции «постиндустриального общества» и «интеллектуальной технологии» писали в 60–80-х годах XX века, что информационная революция придет на место революции постиндустриальной и коренным образом изменит трудовые отно-

---

1 Гиг-экономика (от англ. Gig Economy), или гигномика (gigonomy), — модель трудовых отношений, базирующаяся на краткосрочных контрактах или неформальных договоренностях. К ее рабочей силе относят независимых и временных рабочих разнообразных цифровых платформ, проектных специалистов, самозанятых, фрилансеров.

шения; появится ряд новых профессий, занятость приобретет новые формы, наука станет ведущей производительной силой, а развитие компьютерной техники и средств связи обусловит инновационный прорыв во всех сферах. Вектор экономической деятельности во многих отраслях будет смещен со сферы производства товаров к сфере производства услуг, промышленное производство будет сокращаться, люди больше будут работать «на себя», а не «на других», произойдет размывание иерархического характера экономических отношений (по типу «начальник–подчиненный»), настанут времена малого и среднего бизнеса и т. п. [Белл, 1999; Тоффлер, 2000].

Чуть позже к ним подтянутся и такие европейские исследователи, как испанский социолог М. Кастельс и француз Р. Кастель. Изучая в 1980–1990-х изменения характера труда и занятости в странах «большой семерки», они выделили одни и те же общие черты экономики информационного общества — дестабилизацию занятости и наемного труда, диверсификацию сферы услуг как источника занятости, увеличение управленческих и технических рабочих мест, формирование пролетариата «белых воротничков» из числа офисного «планктона» и работников торговли, модернизацию профессиональной структуры с увеличением доли высококвалифицированных работников и соотношением их с категориями работников низшего уровня. Речь шла о доминировании сетевого бизнеса и трансформации природы труда и организации производства под его влиянием: труд индивидуализируется, фрагментируется, диверсифицируется; режимы гибкости становятся характерной особенностью структуры занятости; растет доля самозанятых, происходит переход на неполную или временную занятость с тенденцией к ее превращению в новую и популярную форму организации трудового процесса [Кастельс, 2000; Кастель, 2009].

«В Соединенных Штатах самозанятые в 1990 году составляли 10,8% рабочей силы, рабочие с неполным рабочим днем — 16,9% и на договорной или временной работе — около 2%. Хотя все эти категории в определенной мере пересекаются, в сумме они составляют 27,9% рабочей силы. Согласно другой оценке, контингент рабочей силы, не имеющей льгот, гарантий сохранения работы и перспектив карьеры, в США в 1992 году составлял около 25% по сравнению с 20% в 1982-м» [Кастельс, 2000].

Сегодня в Соединенных Штатах, по данным исследования DaVinci Payments, в сегменте гигэкономики занято почти две трети трудоспособного населения и прогнозируется, что до 2027 года их количество возрастет еще больше (с 57 до 86 млн), а в Великобритании — даже более чем вдвое по сравнению с периодом 2016–2019 годов, достигнув почти 5 млн человек [Gig Economy Study, 2021].

Характерные черты, свойственные традиционным трудовым отношениям (занятые vs незанятые или полузанятые, которых нужно было бы либо исключить с рынка труда, либо каким-то образом в него интегрировать; закрепление рабочего за его рабочим местом в рамках четко регламентированного отрезка времени; стабильный доход; трудовое право и социальный статус за пределами контракта), размываются, их место занимают безработица, «нестабильность занятости», появляются ее «атипичные» формы, и их численность превышает две трети от общего числа новых рабочих мест [Кастель, 2009]. Возникает противоречие — преобладающая незанятость vs императив работать, а значит, насущная необходимость в таких рабочих местах, которые могли бы обеспечить

занятость «любой ценой и при любых условиях». В 2004-м правительство Франции было вынуждено легитимизировать несколько нетипичных форм занятости, отличающихся от традиционных [Кастель, 2015].

### *Исследование проблемы*

Анализ отечественной научной литературы показывает определенную нехватку последовательных социологических исследований в сфере современной гиганомики в Украине, если не брать во внимание тех ученых, которые изучают проблематику рынка труда или нестандартной занятости в целом, экономические или юридические ее аспекты, рассматривают общие принципы организации трудового процесса, осуществляют обобщения, приводят классификации, характеризуют отдельные формы занятости (аутсорсинг, аутстафинг, лизинг персонала, коворкинг и т.д.) (А.Г. Арсеенко, О.Н. Балакирева, А.О.Василенко, О.О. Герасименко, И.Ф.Гнибиденко, Л.П.Гук, Т.М.Кириян, А.М.Колот, Э.М.Либанова, Т.О.Петрушина, М.В.Туленков, Н.М.Хуторян, Г.И.Чанишева, Л.С.Шевченко и др.).

Однако у большинства из них наблюдается отсутствие единогласной трактовки понятий, используемых применительно к сфере занятости, в частности определения нестандартной занятости. И саму эту занятость разные исследователи называют по-разному (нетрадиционная, атипичная, нетипичная, неформальная, нестабильная, гибкая и т.п.), хотя подразумевают одно и то же. Все они говорят об отличии новой форм от традиционных по организации, гибкости, использованию IT-технологий, росту весомости творческого компонента и т. п., употребляя определения «от противоположного» (то, что не является стандартным, традиционным), принимают одну из ее структурных составляющих за обобщенную базовую характеристику либо отождествляют нестандартную занятость с неформальной и нестабильной, прекарной, оценивая многообразие существующих практик занятости по разными критериям, хотя методологически понятие нестандартной занятости является покрывающим все названные аспекты и критерии. Задача состоит в раскрытии изменяемой структуры занятости, природы трудовых отношений, способа взаимодействия субъектов этих отношений (акторов), занимающих определенные социальные позиции и выполняющих определенные социальные роли. В этом смысле, стоит обратить внимание на работы исследователей ИС НАН Украины А.Г. Арсеенко и Т.О. Петрушиной, которые давно занимаются проблемами занятости, в том числе нестандартной, и исследуют ее разнообразные режимы [Арсеенко, Петрушина, 2020; Петрушина, 2019]. Мы также соглашаемся с теми авторами, которые считают нестандартную занятость комплексом социально-экономических отношений в плане «воспроизводства рабочей силы в условиях трудоустройства, которые отличаются от стандартных и обеспечивают гибкость рынка труда, повышают мобильность и адаптационные возможности его субъектов к изменениям в экономической, социальной и институциональной средах» [Український ринок праці, 2018: с. 49].

### *Немного статистики*

Мировой кризис, связанный с пандемией COVID-19, негативно сказался на рынке труда. В 2020 году во время карантина, по данным МОТ, в мире было сокращено 8,8% рабочего времени, что эквивалентно 255 млн рабочих мест. Для

сравнения приводились вчетверо меньшие цифры безработных в 2008–2009 годах, когда люди потеряли работу вследствие мирового финансового кризиса. МОТ прогнозировала рост мировой безработицы из-за пандемии примерно на 25 млрд рабочих мест [Пандемия COVID-19, 2021]. ООН предполагала, что в 2022 году число безработных достигнет 205 млн, а глобальный уровень безработицы составит 5,7%. В последний раз такой показатель наблюдался в 2013 году, когда на рынке труда отразился отголосок мирового экономического кризиса. В целом в ООН прогнозируют, что вернуться к предыдущим показателям занятости удастся не ранее 2023 года [На Международной конференции, 2021].

В Украине в период карантинных ограничений, по данным Торгово-промышленной палаты и Госстата (по состоянию на июль 2020 года), насчитывалось 2,2 млн безработных, 5,1–5,5 млн рабочих были отправлены в принудительный отпуск, 600–700 тыс. предприятий остановили работу. Речь шла также о неутешительных прогнозах для бизнеса, о неизбежном кризисе на рынке труда, о распространении практики систематических нарушений законодательства, когда компании, чьи товары и услуги в тот период должны были пользоваться наибольшим спросом (доставка, производство и реализация продуктов питания и других товаров), заставляли свой персонал работать сверх нормы, не обеспечивая его соответствующей оплатой или необходимой социальной защитой. В конце 2020 года Укрбюро статистики Украины назвал цифру почти в 10% безработных. Тогда же пресс-служба Пенсионного фонда Украины сообщила, что в 2020 году украинские предприятия официально трудоустроили на 101,5 тыс. лиц меньше, чем уволили [Звіт, 2020].

Интернет-ресурс «Лига. Финансы. Net» сообщил, что в декабре 2020 года количество уволенных превышало число трудоустроенных на 236 тыс. человек (511 тыс. против 275 тыс.). По сравнению с ноябрем 2020 года, в частности количество официально занятых в сельском хозяйстве сократилось на 43 тыс. человек, в сфере здравоохранения — на 36 тыс., в строительстве — на 23 тыс. [Пандемия COVID-19, 2021].

По данным Госслужбы занятости Украины, на 1 января 2021 года общее количество зарегистрированных безработных составляло 459 тыс. человек, что на 121 тыс. (36%) больше, чем в январе 2020-го, и 49% из них имели диплом о высшем образовании. Тогда же украинские работодатели предоставили центрам занятости информацию о наличии 154 тыс. вакансий. Наиболее актуальными профессиями на рынке труда называли рабочих общественного транспорта и семейных врачей. Далее в десятку наиболее востребованных профессий вошли: рабочие по комплексной уборке и содержанию домохозяйств (то есть дворники), контролеры пассажирского транспорта, водители трамваев и троллейбусов, врачи общей и семейной практики, электрики, полицейские, провизоры, инспекторы пенитенциарной службы [Официальная занятость, 2021].

Нестандартную занятость часто путают с неформальной. По нашему мнению, неформальной можно считать такую, которая не предполагает официальной регистрации, уплаты налогов и т. п., нелегальную или случайную/временную или дополнительную работу, оплачиваемую неофициально (в конверте). По данным Госстата Украины, количество таких рабочих в возрасте 15–70 лет по состоянию на первый квартал 2020 года составляло 3 275,5 тыс. человек (20,5% от общего количества занятых украинцев этого возраста (около 16 тыс.

лиц). Фактически каждый пятый гражданин Украины предпочитал неофициальную работу. В лидерах находились работники сельского хозяйства (45,2%), строители (16,8%) и работники торговой сферы (15,7%). В промышленности судьба неформально занятых составляла 5,5% [Демографічна та соціальна статистика, 2020]. Однако, по оценкам экспертов, в неформальный сектор экономики на различных условиях вовлечено практически все население Украины. В мире к неформальной экономике, по данным МОТ, относятся свыше 2 млрд лиц (62% от всех занятых) и восемь из десяти предприятий [Коронавірус, 2020].

Результаты опроса Центра Разумкова, проведенного в июне 2020 года<sup>1</sup> среди занятых украинцев, показали, что каждый пятый гражданин (20%) работал на основах устной договоренности с работодателем. И хотя подавляющее большинство всех занятых (63,7%) имели официальную работу и получали только «белую зарплату», 16,4% работающих всю зарплату или ее часть получали в конверте, то есть неофициально (табл.) [Більше третини українців, 2020].

Таблица

Распределение ответов на вопрос относительно формата занятости, %

Форматы занятости	Сентябрь 2019	Июнь 2020
Работаю на основе записи в трудовой книжке или письменного договора и получаю только официальную заработную плату	62,2	63,7
Работаю на основе записи в трудовой книжке или письменного договора, но часть зарплаты получаю неофициально (в конверте)	16,6	16,4
Работаю на основе устной договоренности (без официального оформления)	20,7	19,8
Не ответили	0,4	0,1

### Шаги навстречу

В конце февраля 2021 года в связи с переходом на карантинные условия и дистанционный режим работы был срочно принят Закон Украины № 1213-IX «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно усовершенствования правового регулирования дистанционной, надомной работы и работы с применением гибкого режима рабочего времени», согласно которому рабочему предоставляется право самостоятельно определять свое рабочее место, работать удаленно, используя современные информационно-коммуникационные технологии и видеосвязь, сочетать удаленную работу с работой в обычном режиме на территории работодателя. Определенные категории работников наделены преобладающим правом на такую работу (беременные женщины, матери с малолетними детьми, детьми-инвалидами, пенсионеры, инвалиды и т. п.).

1 Исследование было проведено Центром Разумкова 17–24 июня 2020 года среди взрослого населения Украины за исключением АР Крым и неподконтрольных Украине территорий Донецкой и Луганской областей. Исследование проводилось методом личного интервью по месту проживания респондентов. Опрошено 2017 респондентов в возрасте старше 18 лет. Теоретическая погрешность выборки не превышает 2,3% с вероятностью 0,95.

В Законе различается надомная работа и дистанционная, однако обе эти разновидности предполагают обязательное заключение письменного трудового договора и не влияют на нормы и оплату труда, равно как и на права рабочего.

Дистанционная работа — более свободный вариант выполнения трудовых обязанностей за пределами территории работодателя, чем надомная. В этом случае рабочее место не фиксируется документально и не предполагает жесткого нахождения на собственной территории. Аналогично рабочее время не является фиксированным, и работник может им распоряжаться по собственному усмотрению. В то же время общая продолжительность рабочего дня не может превышать норм, предусмотренных КЗоТ. И в том, и в другом случае работники ничем не отличаются от тех, кто работает в помещении работодателя; они имеют те же самые права и оплату труда, и продолжительность рабочего времени не может превышать норм, предусмотренных ст.50 и 51 Кодекса (ст. 60 КЗоТ) [Закон України № 1213-IX, 2021]. То есть согласно Закону дистанционная и надомная работа практически не отличается от той, что закреплена в КЗоТ, и приравнивается к ней (на самом деле эти разновидности содержат свои уязвимые моменты, но их обсуждение не является целью данной статьи).

В целом до пандемии в мире относительно незначительная часть населения работала дистанционно. По оценкам МОТ, лишь 8% мировой рабочей силы (примерно 260 млн человек) работали на дому на постоянной основе. В ЕС (по данным на 2009 год) доля дистанционных работников в возрасте 15–64 лет составляла чуть больше 5% и оставалась таковой в течение последних десяти лет, достигнув в 2019 году 9%. По данным Евростата, среди стран ЕС наибольшую долю удаленных работников имели Нидерланды и Финляндия (14% занятых людей, работавших из дома в 2019 году), Люксембург и Австрия (12% и 10% соответственно). Самые низкие показатели были зарегистрированы в Болгарии (менее 1%), Румынии, Венгрии и Кипре (по 1%), Хорватии и Греции (по 2% соответственно) [Коронавірус, 2020].

Во время карантина 62% занятых в США работали удаленно из дома, и по данным исследования Гэллапа только за две недели локдауна (с середины марта до начала апреля 2020 года) их количество удвоилось [U.S. Workers, 2020].

В августе 2021 года вступил в силу Закон Украины № 1667-IX от 15.07.2021 «О стимулировании развития цифровой экономики в Украине», в котором заговорили о гигонимике, в частности, о специалистах IT-бизнеса, работающих вне стандартного формата трудоустройства, на принципах фриланса и аутсорсинга с использованием цифровых технологий и смарт-устройств. По Закону с таким работником заключается гиг-контракт, где определяются условия труда (рабочее время, время отдыха, рабочее место), дополнительные вознаграждения и компенсации, оплата работы в зависимости от показателей, социальные гарантии (страхование, помощь в случае временной нетрудоспособности, пенсионное обеспечение и т. п.). При заключении такого контракта должно быть четко указано, что заключается именно гиг-контракт, четко определены технические задачи (создание объектов права интеллектуальной собственности) и порядок обмена информацией, указаны условия выплаты авторского вознаграждения за продукт, условия и порядок передачи завершенных объектов, созданных по заказу в рамках гиг-контракта. В случае использования гиг-специалистом личного оборудования для выполнения работ (предоставления услуг)

предусмотрены соответствующие компенсационные выплаты. В целом этот Закон определяет основы (организационные, правовые и финансовые) функционирования правового режима резидентов Дия Сити<sup>1</sup>, который вводится с целью стимулирования развития цифровой экономики в Украине путем создания благоприятных условий для ведения инновационного бизнеса, развития цифровой инфраструктуры, привлечения инвестиций, а также талантливых специалистов. Общими основами Закона является свобода деятельности, невмешательство государства, его органов и органов местного самоуправления, а также их должностных лиц в деятельность резидентов Дия Сити, гарантированная государством стабильность сохранения правового режима и т.п. [Закон України № 1667-IX, 2021].

### Фриланс

Гигиеника базируется на фрилансе, который сегодня является одной из самых распространенных форм нестандартной организации трудового процесса, и увеличение доли работников-фрилансеров свидетельствует об изменениях в характере занятости на рынке труда [Фриланс або смерть, 2020].

Занятость фрилансера имеет ряд преимуществ: с одной стороны, свобода выбора, отсутствие пространственно-временного регламента, гибкие условия труда и т. п. И самое главное — она может обеспечить неплохой доход, более того — разрешить вопрос занятости в отдаленных регионах, побуждая присоединяться к имеющимся рабочим местам или начать собственный бизнес, и может служить достойной альтернативой переезду в крупные города или даже за границу.

С другой стороны, такая работа не предотвращает возможных негативных последствий — не всегда гарантирует получение денег за выполненную работу (практика увольнения без оплаты после испытательного периода), доходы/зарботки не являются регулярными и стабильными, отсутствует карьерный рост, в большинстве случаев не обеспечивается социальный пакет услуг и гарантий, отсутствуют профессиональные объединения для защиты прав в случае их нарушения.

Принятие закона относительно гиг-контрактов можно считать позитивным шагом в этом направлении, однако это касается ограниченного круга работников, и даже тут пока рано говорить, будут ли такие контракты эффективными на практике и насколько.

Украинские фрилансеры популярны на мировом рынке, на них существует спрос. Украина в период 2013–2017 годов возглавила рынок фриланса в Европе и заняла четвертое место в мире по объемам занятости на цифровых платформах. Для сравнения: в 2011 году количество фрилансеров в Украине составляло примерно 9 тыс. человек, а уже в 2016-м — 60 тыс. [Ринок фрилансу, 2020]. В целом еще задолго до коронакризиса и карантина рынок фриланса ежегодно прибавлял как минимум 30% рабочих мест. В 2018 году новых рабочих мест в таком режиме стало больше на 45%, а в 2019-м — на 58%. В 2020 году количество

---

1 Дия Сити - специальный правовой режим для IT-индустрии, который позволит создать в Украине мощнейший IT-хаб в Центральной и Восточной Европе, который не будет иметь границ для инвестиций, создания рабочих мест или разработки новейших технологий.

фрилансеров тоже возрастало, однако пандемия замедлила динамику, снизив ее до уровня 2017 года (36% на год) [Більше третини, 2020]. В 2019-м численность фрилансеров в Украине достигла уже 340 тыс. специалистов. Но учитывая, что многие украинские специалисты зарегистрированы на иностранных площадках (только за 2019–2021 их количество увеличилось на треть, а средний доход — на 18%)<sup>1</sup>, а поскольку за одним фрилансером может стоять еще несколько человек (разработчик сайта может привлечь дизайнера или рекламиста для начального контента, а программист — нескольких помощников), их число может достигать 500 тыс. [Как развивался, 2019; За 2 роки, 2021].

Успех отечественных фрилансеров эксперты объясняют как высокой квалификацией, так и тем, что зарубежным заказчикам услуги украинских специалистов обходятся на 30–40% дешевле, чем работа фрилансеров из своих стран [Український ринок, 2018].

По статистике, половина всех фрилансеров в Украине — это веб-дизайнеры и программисты. И если графические специальности были популярны еще десять лет назад, количество IT-разработчиков за это время возросло втрое. Также среди наиболее популярных направлений — маркетологи, копирайтеры, переводчики.

«Половина исполнителей в Украине зарабатывают ежемесячно от \$400 до \$600, а более трети могут похвастаться гонорарами от \$1000 и выше. При этом еще больше могут зарабатывать узкопрофильные специалисты и имеющие высокий рейтинг, а некоторые и вообще отваживаются на открытие своих агентств», — отмечают аналитики крупнейшего в Украине фриланс-сервиса *Freelancehunt*.

По их данным, чаще других фрилансеров нанимают IT-компании, маркетинговые агентства, дизайнерские студии, сфера услуг. Большинство работников на фрилансе (61%) — это физические лица-предприниматели. Каждый третий — представитель малого и среднего бизнеса.

«За последние 15 лет наиболее популярные направления практически не изменились. Клиентам, как и прежде, нужны тексты, иллюстрации, переводы, логотипы и верстка буклетов. В 2007 году не было такого спроса на SMM и разработку мобильных приложений, но базовые запросы бизнеса в основном остались теми же», — отмечается в исследовании [Ринок фрилансу, 2020].

Ощутимый прыжок произошел в марте 2020-го во время карантина. По данным *Freelancehunt*, только за первую неделю мартовских ограничений количество фрилансеров увеличилось на 43,8%. «Новые фрилансеры — это преимущественно штатные специалисты, у которых на карантине появилось свободное время. По результатам нашего опроса, 62% новых пользователей имеют опыт работы в офисе. Они решили использовать вынужденные каникулы для дополнительного заработка», — отметил основатель сервиса *Freelancehunt* Олег Топчий. С одной стороны, предприниматели стали больше обращаться к аутсорсу, а с другой — уволенные специалисты активно искали возможные пути заработка» [Ринок фрилансу, 2020].

Оптимистичные прогнозы Кабмина (в конце 2020 года) определяли постепенное снижение уровня безработицы до 9,2% в 2021 году против 9,5% в третьем квартале 2020 года. Еще более оптимистичный Национальный банк в целом

1 По данным международной платежной платформы «Payoneer».



прогнозировал на 2021 год безработицу на уровне 8,6%. Вместо этого, по данным Минфина Украины, уже в первом квартале 2021 года безработица приблизилась к отметке в 11% [Уровень безработицы, 2021]. Однако, по итогам первого квартала НБУ смягчил прогноз до 9,1% и 8,5% в 2022 г. с сохранением такого уровня до конца 2023 года [НБУ поліпшив, 2021].

Но как бы ни возрастали спрос и предложение на фриланс, эти перспективы касаются лишь чуть более трети занятых в экономике. Около 60–65% людей в Украине работают в таких сферах, где выполнение работы на дистанции усложнено либо совсем невозможно. Выходит, с одной стороны, карантин ускорил переход на новые формы организации трудового процесса, а с другой — есть такие отрасли (и их немало), которые не могут функционировать без физического участия человека или выполнять свои функции онлайн, в частности, производство товаров и продуктов питания, обеспечение электроэнергией, добыча угля, уборка мусора и т. п. В этом смысле так или иначе неравенство как социальное явление остается непреодолимой проблемой.

Ускорение и определенное упорядочение развития украинского рынка фриланса было стимулировано еще и принятием Закона № 4496 от 01.11.2016 года об устранении административных барьеров для экспорта услуг и упрощения процедуры ведения бизнеса для фриланс-предпринимателей. Исследование среди украинских фрилансеров, проведенное по заказу МОТ в 2017 году, показало, что каждый четвертый из опрошенных (25%) назвал свою работу главным источником дохода. Подавляющее большинство фрилансеров — высокообразованная молодежь (55% респондентов имеют высшее образование, у 2% есть кандидатская степень). Треть респондентов (33,8%) работают на украинского заказчика, остальные — полностью или частично на зарубежных заказчиков. Все они в основном удовлетворены своей работой. Среди преимуществ фриланса опрошенные называли доступ к большему рынку заказов, лучшую, по сравнению с офисной работой, оплату труда, гибкий рабочий график [Український ринок, 2018]. С началом карантина количество новых регистраций фрилансеров возросло на 40%.

По данным исследования, проведенного аналитиками платформы онлайн-объявлений OLX, в период со второго по третий квартал 2020 года (апрель–сентябрь) на треть (32%) возросло число предложений для офисной работы, более чем на четверть (22%) увеличилось число предложений для удаленной работы, и этим интересовались втрое чаще, чем стандартной работой в офисе. Вместе с тем уровень зарплаты для работы на расстоянии в этот период был на 9% выше (в среднем 12 000 грн/мес. против 11 тыс./мес. в случае офисной работы).

В пятерку наиболее популярных среди работодателей сфер дистанционной работы попали сферы торговли и продажи, маркетинга и рекламы, транспортной логистики, IT-технологий и телекоммуникации. Чаще всего предлагали работу офис-менеджеров, менеджеров Instagram-страницы, менеджеров по продажам, операторов колл-центров, администраторов [Удаленная работа, 2020].

Опрос среди более чем 10 тыс. пользователей платформы OLX показал, что во время карантина 54% работодателей перевели свой бизнес на дистанционную или частично дистанционную занятость и что 58% рабочих и в дальнейшем не отказались бы продолжать свою работу на расстоянии. 48% малого и 42% среднего бизнеса с самого начала карантина оставили без изменений органи-

зацию своей работы, тогда как среди крупного бизнеса этот процент составлял 37%. Некоторые работодатели (23%) признали работу вне офиса более эффективной и не отказались бы в дальнейшем работать в таком режиме. Треть опрошенных хотела бы сочетать дистанционную и обычную офисную работу, а почти половина (45%) хотели бы вернуться к обычному режиму труда.

Что касается оплаты труда, то по результатам того же исследования, карантинные ограничения не повлияли на зарплаты 57% работодателей, и лишь 7% признались, что были вынуждены ее сократить своим работникам более чем на 50% [58% работников, 2020].

Результаты другого опроса, проведенного в 2021 году порталом по поиску работы *Jooble*<sup>1</sup>, показали, что 71,3% украинских работодателей ради эксперимента согласны в своей организации перейти на четырехдневную рабочую неделю, поскольку практика прошлогоднего локдауна продемонстрировала преимущества и эффективность дистанционной работы (сокращение затрат электроэнергии, бумаги, оптимизация производственного процесса и т. п.). Однако почти треть (28,7%) работодателей не согласилась бы менять режим работы своих сотрудников. При этом абсолютное большинство опрошенных работодателей (87,8%) согласны оставить оплату своих сотрудников в том же объеме, несмотря на то, что количество рабочих часов будет уменьшено. Остальные опрошенные считают логичным и целесообразным соответствующее уменьшение зарплаты [70% украинских работодателей, 2021].

По словам пиар-менеджера *Work.ua* К. Макиян, по состоянию на конец лета 2021 года общее количество вакансий на удаленную работу ощутимо уменьшилось. Так, около 8% украинских граждан ищут работу только офлайн, а почти 25% отмечают, что хотели бы работать только на «дистанционке», чтобы минимизировать контакты [Віддалена робота, 2021].

### *Работа на цифровых платформах*

Несмотря на то, что гиганомика стремительно завоевывает украинский рынок, в стране недостает серьезных исследований ситуации среди работников цифровых платформ, в частности в сфере автоперевозок или услуг доставки, спрос на которые значительно вырос во время карантина и заострил скрытые, но серьезные проблемы украинской экономики. Речь идет, в частности, о таких службах, как *Uber*, *Bolt*, *Uklon*, *Таксе 571*, *Glovo*, *Rocket* и др., которые работают на виртуальных цифровых платформах, и работников в них становится все больше. Хорошим примером исследования может служить американский опыт опроса, проведенного журналисткой-этнографом Алекс Розенблат, которая опросила свыше сотни водителей службы *Uber* в США и Канаде и опубликовала эти интервью, издав книгу ««Страна Убер»: как алгоритмы переписывают правила работы» [Rosenblat, 2018]. Интересно, что после этого ее пригласили в компанию возглавить отдел маркетинга и исследований.

Сегодняшние исследования в Украине сосредоточены главным образом на технологических принципах и механизмах организации цифровых платформ, блокчейн-технологиях, их глобальной монополизации, перспективах развития

---

<sup>1</sup> Исследование проведено аналитическим центром портала *Jooble* путем экспертного опроса 345 украинских работодателей 8.06–8.07 2021 года.

и рисках и т. п., обходя такие актуальные социальные аспекты, как неопределенность статуса рабочей силы, отсутствие социальных гарантий и защиты, а также карьерного роста, слабость соответствующей законодательной базы [Ляшенко, 2018; Щеглюк, 2020; Цифрова економіка, 2020].

Цифровые платформы — базовая бизнес-модель глобальной экономики, использующая «технологии объединения людей, организаций и ресурсов в интерактивную экосистему, в которой создаются и распространяются невероятные объемы ценности для пользователей». Они обеспечивают «открытую инфраструктуру для участников взаимодействия и устанавливают для них институциональные «правила игры», определенные «регуляторные режимы» и алгоритмы. Главная задача платформы — создать связь между пользователями, обеспечить обмен товарами или социальной валютой, содействуя созданию ценности всеми участниками» [Паркер, 2017]. Без сомнения, практически любая сфера или отрасль, в которой важной составляющей является информация, может работать на цифровой платформе, то есть перевести свои производственные процессы в режим применения и использования автоматизированных программных алгоритмов (активация/деактивация заказа, отслеживание, контроль и регуляция цены и т. п.) [Rosenblat, 2018].

В июне 2021 года ООН опубликовала доклад «Новые формы занятости и качество занятости: последствия для официальной статистики», где речь идет о цифровой платформенной экономике. МОТ различает два главных вида занятости на цифровых платформах: такую, которая предполагает работу в интернете, предоставление широкого спектра услуг, является транснациональной и не представлена в виде помещений со штатом сотрудников и т. н. (*TripAdvisor.com, Airbnb.com, Alibaba.com, Etsy, BlaBlaCar.com, Booking.com, Facebook, Twitter, Wikipedia*), и такую, которая предполагает выполнение работы «на местах»: такси (*Uber, Uklon, Bolt*), доставка еды или иные курьерские услуги (*Glovo, Rocket*). И если на первый взгляд кажется, что между ними нет ничего общего, в действительности их объединяет «фундаментальный генетический код», который объединяет пользователей и облегчает взаимодействие между производителями и потребителями. Сегодня уже и популярный, и академический дискурс сходятся в едином понимании гигиены как оплачиваемого труда путем посредничества цифровых платформ, которые объединяют через веб-сайты или мобильные приложения производителей, продавцов, организации, склады и т. п. и потребителей с работниками по запросу [Rosenblat, 2018].

Сетевая экономика, о которой говорит Кастель, и сетевой бизнес осуществляют монополизацию отраслей, сфер и отдельных ниш за счет мобильности, скорости, как можно более широкого покрытия, наращивания темпов и ценовых преимуществ, способных преодолевать конкуренцию на рынке и вытеснять привычные схемы распределения и управления трудовыми ресурсами. Эффективность социальных сетей стимулирует спрос, а прогресс и расширения IT-технологий и развитие мобильных приложений упрощают процесс потребления на платформенном рынке, одновременно усложняя конкурентоспособность субъектов аналогичного спектра услуг. Срабатывает макроэкономический сетевой эффект: спрос привлекает предложение, а предложение порождает спрос. Так было с *Microsoft* в 1990-х годах и с *Apple, Facebook, Uber* и другими сервисами сейчас [Паркер, 2017].

## Занятость на цифровых платформах

Для получения информации автором статьи лично было осуществлено более 40 поездок на такси в г. Киеве и в радиусе 30 км за его пределами. Во время поездок было проведено свыше двух десятков бесед с водителями такси. Кроме того, было проведено одиннадцать бесед с курьерами служб по доставке еды в г. Киеве в период с апреля 2020 года по октябрь 2021 года.

### А. Водители такси

Украинский рынок такси сегодня опирается на три доминантных сервиса: американскую службу *Uber*, охватывающую более 60 стран, уже свыше 10 лет на мировом рынке и половину из них — на украинском; эстонскую *Bolt* и украинскую *Uklon*. Наряду с ними работает еще ряд других служб-агрегаторов, которые сотрудничают как с общими парками машин, так и с отдельными водителями. Все вместе они радикально изменили рынок перевозок, упростив процесс поиска, вызова и оплаты услуги через приложение на смартфоне. По разным оценкам, онлайн-заказы через приложения составляют 60–80% от всех заказов в столице.

Эксперты считают, что рынок такси в Украине сегодня на 90–98% теневой, и его ежегодный оборот только в Киеве составляет около 192 млн долларов, и что по количеству поездок более половины заказов (51%) приходится на *Uber* (по данным 2019 года). В большинстве случаев водители используют собственные автомобили, реже — машины автокомпаний или партнеров. Водители получают 80% оплаты, остальное — компания-работодатель. Руководитель по развитию *Uber* в странах Центральной и Восточной Европы Г. Соколянский рассказал, что из суммы, которую клиент платит за поездку, четверть стоимости составляет комиссия, которую получает компания-посредник (в этом случае она находится в Нидерландах), которая владеет приложением и правами на интеллектуальную собственность и в которой происходит софтверная разработка. Налоги в стране платят не с выручки, а с чистой прибыли, которая распределяется на всех рынках ЕС, в том числе в Украине. Популярность *Uber* среди водителей объясняется тем, что здесь можно заработать значительно больше, чем на других платформах. «Чистый заработок может составлять 25–30 тыс. грн. Это после комиссии, уплаты всех налогов и затрат» [*«Uber Украина»*, 2019].

В целом в службах такси в Украине работают почти 220 тыс. человек. Саму численность этих служб определить нелегко, поскольку они появляются и исчезают, преимущественно оказываются неопределенными и не являются компаниями как таковыми, работая вместе с другими на общих цифровых платформах. Более или менее определенно можно говорить о тех, которые имеют на своих машинах соответствующий логотип-название и/или символический знак (телефонную трубку или желтый фонарик-шашку). Обычный запрос через *Гугл* о службах такси показывает, что в одном только Киеве зарегистрированы свыше 250 служб (в Одессе более чем 90, в Харькове за 80, во Львове — 49 и т. п.), и эти цифры колеблются чуть ли не ежемесячно.

Служба *Такси 571* — также один из ведущих агрегаторов таксомоторных перевозок в столице; в нее входят другие (*Такси Домино*, *Такси 24*, *Такси Корпоративное*). Собственных машин у них нет, они предоставляют только информационно-диспетчерские услуги — получают заказы и передают их исполнителям.

Любая другая служба такси может присоединиться к ней на партнерских основаниях со своим парком машин, равно как и любой водитель со своим автомобилем. При заказе, при отсутствии машины самой службы, приоритет отдается водителям корпоративных служб, они первыми видят заказ, для них применяется минимальная комиссия и т. п. Для клиента служба предоставляет широкий выбор ценового сегмента, имеет бонусную программу для пользователей и льготную для водителей (например, скидки за брендиование собственного автомобиля), обеспечена страхованием перевозок. Аналогичные условия предлагают и некоторые другие (*Такси 838, 292, 579, ЕСТ-Киев*).

Популярное интернет-издание «*Экономическая Правда*» совместно с порталом «*Опендатабот*» выясняли, как в пятерке наиболее известных в Украине служб такси (*Uber, Bolt, Uklon, Элит таксе и White cab*) осуществляется набор водителей. Оказалось, что помимо регистрации на интернет-странице, подачи ряда документов, проверки через соответствующие реестры и службы (транспортное страховое бюро, государственный реестр водителей и т. п.), даже не все службы проводят собеседования или проверяют водителей на наличие правонарушений в прошлом и т. д. По самооценке, едва ли не самые высокие *требования* у Элит такси. Кроме стандартного пакета документов там требуют выписку из государственного реестра водителей как физлица-предпринимателя с указанием типов деятельности по классификатору (так называемых КВЭДов), выписку из реестра налогоплательщиков, сообщения об открытии расчетного счета частного предпринимателя и т. п. И вдобавок в службе вроде бы требуют знание украинского языка и улиц города, документ об актуальности медицинского обследования. Их также проверяют на наличие/отсутствие административных правонарушений, правил безопасности дорожного движения. Аналогичные требования выдвигаются и в случае приема на работу в сервис *White cab*. Остальные службы не настолько придирчивы, грешат определенными нарушениями и оказанием некачественных услуг [Поїздки, 2021].

Эстонский сервис *Bolt* («Молния» в пер. с эстонского), созданный студентом Тартусского университета, появился в нашей стране одновременно с *Uber*, однако не выдержал конкуренции и ушел с украинского рынка, вернувшись снова летом 2018-го с более привлекательной маркетинговой стратегией, скидками, промокодами и акциями для водителей: снижением комиссионных отчислений с 20% до 8–10%, доплатой новым пользователям за поездки, страхованием пассажиров на 1 млн грн. Оплата услуги происходит по той же схеме, что и в других западных компаниях-посредниках: деньги конвертируются, поступают в страну регистрации (в этом случае в Эстонию), снимается комиссия, и раз в неделю оплата поступает водителю на его банковский счет как физическому лицу, чья деятельность не подлежит лицензированию. По состоянию на 2019 год на сервис *Bolt* приходилось 13% всех таксоперевозок, 25% — на украинский сервис *Uklon* [Таксі Bolt, 2019].

Служба *Uklon* — отечественный продукт, созданный студентом Киево-Могилянской Академии в конце 2009 года, на рынке уже почти 10 лет и является одной из самых первых и наиболее популярных служб онлайн-заказов такси в Украине, работает также через приложение со смартфона и на интернет-сайте, является агрегатором заказов, то есть распределяет вызовы между диспетчерскими службами, а те — между водителями-таксистами, работающими на брендированных

автомобілях. В отличие от других Uklon имеет штат собственных водителей, разрешает рассчитываться не только денежной наличностью, но и карточкой, и с 2017 года ввел обязательное страхование пассажиров на случай ДТП.

Что касается стоимости поездок, то ее сравнение в сентябре 2021 года с апрельской 2020-го показало, что в среднем она выросла на 20–30 грн. Самым дешевым агрегатором оказался Uklon, а наибольшая динамика изменения цены в сторону повышения — у компании Bolt [Сравнение цен, 2021].

### Примеры из личных бесед

**Михайло, 54 р., водій служби таксі Uklon:** «... працюю вже не перший рік... нормально... найгірше було в карантин... замовлень майже не було... всі по хатах... та ті, що на власному транспорті по своїх справах... я на пенсії... чорнобилець ... головна проблема для мене? — дороги та пробки... своєї машини немає... працюю на машині компанії... домовився, щоб була закріплена за мною... звук до цієї... ставлю на сусідній стоянці... так надійніше, ніж у дворі під вікнами... 30 грн і я спокійний... можна біля їхнього офісу, тут теж недалеко... та то дурне... я так не люблю... от завтра не виходиш [на роботу], хтось інший з водіїв візьме твою машину, покористується й кине як є — брудну або щось ще ... чи скло розіб'є... а я ж її сам чищу-мию-доглядаю, ремонтую, якщо треба... за свої гроші... гарантії?... та які там гарантії... хоча нє... є знижки на ремонт, запчастини дрібні, навіть паливо... а ще бонуси... от у мене машина з написом... та якщо б я прикрасив свою власну машину таким написом і за місяць набрав би скількись замовлень — отримав би премію... 3 тис. грн... хоча премію можу мати і на цій [машині]... тільки не хочу, щоб до виснаження... нащо?... і машину вбити, і себе загнати... і так здоров'я не те що раніше... та й всіх грошей не заробиш... і так непогано... тихіше їдеш — далі будеш... згадав... ще компенсації за шкоду... від клієнта... всяке буває... зіпсував щось... нервовий чи не в адекваті... або зле стало в салоні... було в мене таке... з ресторану забирав одного дятла... (сміється)... так вони [компанія] відшкодували мені хімічистку... або ще... от клієнт викликав машину, а сам не вийшов... ждеш його, ждеш... чекав якось 20 хвилин... може, ви не в курсі, а за кожну хвилину довше п'яти додаткова плата за очікування... за кожну хвилину... так вони теж компенсацію за неявку дають... класно... (посміхається)... адже я втрачаю час не тільки свій, а й іншої людини, яку міг би взяти ... на сусідній вулиці, наприклад...»

**Микола, 42 р., водій служби таксі 571:** «... працюю років з п'ять... додатковий заробіток... час від часу... ввечері... тільки не вночі... всяке буває... така робота влаштує... автівка власна... ніяких гарантій від компанії... а навіщо? (дивується)... Я підприємець... в мене ФОП... податок плачу... а тут я сам по собі... коли хочу, тоді й виходжу... поки працюю... а як довго? Хто зна... буде видно...»

**Олег, 47 р., водій служби Bolt:** «... водієм вже 8 років... зараз на машині з автопарку... раніше на своїй... то був додатковий заробіток... працював на виробництві... виїжджав після роботи... чи у вихідні... потім приятель умовив на Bolt напарником... тут краще...чому? По-перше, по зарплаті... потім — ми з ним на пару на одній машині... домовляємось, як нам зручно... машина нова... якщо якийсь ремонт... з цією машиною не було... маю на увазі взагалі... то це у них [в автопарку] і за їхній рахунок... раз на тиждень на базу обов'язково [для техогляду машини в парку]... які плюси?... от парк, наприклад, оплачує квартиру при-

*ятелю... він спочатку житло знімав... він з Казахстану приїхав... сину операцію робити... там не бралися... сюди порадили... останній шанс... сина врятували... вони вже три роки тут... їм подобається... ще плюс, що можна свої справи робити на цьому авто... звісно, в розумних межах... бонуси? от друг мене привів, отримав за це гроші... йому якраз дуже треба було... для сина... дуже задоволений... і він, і я (сміється)... каже, вдома так не заробив би... і за сина вдячний... бо там не бралися... плюси? Не знаю... є рейтинг водіїв... хто більше зробить рейсів і якісніше обслужить... я за цим не женусь... як відомо? по відгуках пасажирів... по зарплаті непогано... страхування автомобіля і пасажирів... а що ще треба? у нас же все за гроші... і хворіти, і лікуватися... яка там пенсія... ніякої надії на державу немає... тільки на себе... поки можу, на себе зароблю».*

Опрос среди водителей показал, что для подавляющего большинства отечественных перевозчиков главным и самым важным вопросом был и остается вопрос заработка и рабочего места, которое позволяет заработать. Вопросы о рисках, которые могут скрываться за платформенным бизнесом, не встают, и водители не задумываются над тем, чем может быть опасна такая работа в перспективе. Среди опрошенных часть водителей имели государственную социальную поддержку в виде пенсии (минимальной по возрасту или чернобыльской), другие — имели еще и вторую занятость с зарплатой, поэтому работа на такси была для них дополнительным источником дохода. Даже те, у кого эта работа была единственным источником заработка, считают ее намного лучшей, чем обычная (за рулем заводского самосвала или в офисе строительной компании), и прежде всего из-за свободы в выборе рабочего графика.

Напротив, большинство их американских коллег считают *Uber* наиболее ненавистным брендом в США (а также в Великобритании) [*Uber — наиболее ненавистный бренд, 2021*], разрушителем традиционной схемы передвижения и привычного способа организации трудового процесса, поскольку условия труда, по их мнению, не соответствуют желаемым стандартам и представлениям, в частности в плане трудовых норм, личных возможностей и перспектив, а также общего экономического развития общества. А. Розенблат в своем наблюдении обращает внимание на противоречие между риторикой компании *Uber*, использующейся для легитимации привлечения, поощрения, лояльности и т.п. работников, и реальностью, с которой водители непосредственно сталкиваются в процессе работы. Они говорят об отсутствии нормальных трудовых отношений, когда водителей определяют как независимых подрядчиков и считают потребителями технологического продукта, почти не отличая водителя от того, кто оказывает услуги. Это отличие, хоть оно и технического характера, однако, учитывая уязвимость работников от жалоб клиентов и непрозрачность оплаты труда, может иметь ощутимые материальные последствия. Последнее вместе с отсутствием постоянного рабочего места, экономической нестабильностью и уязвимостью работников гигиены составляет сегодня проблему и остается постоянной темой активных дискуссий в США, где доступ к медицинским услугам, например, прямо связан с занятостью, и даже привязан к ней [*Rosenblatt, 2018*].

Хотя о исследовании проводилось в США и Канаде, автор считает, что корпоративная стратегия *Uber* глобально актуальна для всех стран, где он работает.

По мнению профессора Уортонской бизнес-школы Гада Эллона (Gad Allon), одного из авторов исследования, проведенного среди водителей другой американской транспортной фирмы, до 2025 года объемы работ, которые будут выполняться в рамках гигэномики, возрастут примерно до 2,7 трлн долл. [Gig-экономика, 2019].

Украинские водители, в отличие от своих заокеанских коллег (независимо от возраста и стажа водительской работы), говорят преимущественно о позитивах, не видят потенциальных рисков и не озабочены тем, что такая работа не обеспечивает полноценным социальным пакетом, а в некоторых случаях имеет даже полулегальный статус (в зависимости от службы такси), что отсутствует корпоративная защита прав в этой отрасли и т. п. В целом все водители удовлетворены своей работой, и чуть ли не больше всего — ее режимом, сознавая, что она предоставляет больше возможностей для заработка, независимо от того, является она единственным или дополнительным источником дохода, а значит и больше уверенности в ближайшем будущем. Почти все опрошенные считают, что такого рода занятость — одна из позитивных черт современной рыночной экономики, и кроме заработка они, пожалуй, более всего озабочены разве что неудовлетворительным состоянием дорог в столице.

### Б. Курьеры

Сегодня самыми популярными в Украине службами по доставке еды и других товаров являются три: международные *Glovo*, *Bolt Food* и отечественная *Rocket*.

Испанская компания *Glovo* основана в 2015 году; в 2017 году получила награду за самые лучшие цифровые идеи в инновационных бизнес-моделях и вошла в перечень наиболее успешных компаний мира; с 2018-го активно работает на рынке Украины в 15 городах, быстро расширяя географию охвата. Тогда же появилась и отечественная служба *Rocket*. Все они являются трехсторонними сервисами, объединяющими клиентов, курьеров и заведения питания/магазины и конкурирующими между собой. С 2020 года *Rocket* вышла на международный уровень и активно продвигается на рынки Западной Европы. Об ее успешности свидетельствует тот факт, что сервис получил знак отличия ООН в категории «Преодоление пандемии COVID-19».

Курьеры всех этих сервисов работают на условиях фриланса, здесь страхуют жизни и здоровье курьеров, учат, как вести себя на дорогах и этике поведения с заказчиками, транспортными средствами не обеспечивают.

Стоимость заказа почти полностью состоит из стоимости услуг курьера. Самый высокий показатель себестоимости — в Киеве и в холодное время года. Летом себестоимость ниже и составляет 45–55 грн, зимой — 60–65 грн. Большая ее часть покрывается средствами потребителей, которые платят 40 грн за доставку, оставшаяся часть — средствами ресторанов, которые отдают от стоимости каждого заказа в среднем 30%, что фактически является заработком платформы, плюс НДС. По словам одного из основателей службы О. Юхимчука, за полный рабочий день пять-шесть дней в неделю курьер в Киеве может заработать за месяц 25–30 тыс. грн. «Это не супержесткий режим, — продолжает он. — Есть ребята, которые делают очень много доставок. У них могут быть более высокие цифры — под 50 тысяч гривен» [Українська «ракета», 2021].



## Примеры из личных бесед

**Андрій, 23 р., студент КНУ, кур'єр Bolt:** «... працюю поки що три дні (сміється)... чи надовго? — не знаю... може, тиждень, може, місяць... дуже зручно... я студент, працюю після занять або коли на дистанції... як знайшов? — друзі порадили, що можна непогано заробити... зайшов на сайт, «зарегався» [зареєструвався], потім приніс документи... щоб побачили, що я не нарчик [наркоман]... сумка була... друг віддав... пропонували страховку, я відмовився... не потрібна... в мене є своя... навіть декілька... від усього... батьки робили собі і я теж... скільки зароблю? Поки не знаю... все залежить від обставин... якщо не поїду на навчання до Британії... питання вирішується... подобається... весь час в русі... заробляю на чужих лінощах... (сміється)».

**Денис, 25 р., кур'єр Bolt:** «працюю другий рік... основна робота... почав під час карантину влітку минулого [року]... заробітком задоволений... всім задоволений... надають страховку... велик [велосипед] власний... купив минулої осені за перший заробіток... тут важлива швидкість... чим швидше, тим краще... велоспорт свого роду... тренуєшся тину, ще й гроші за це... (сміється) ... як надовго — не знаю... як вийде...»

**Тарас, 18 р., студент КНУТД, кур'єр Glovo:** «... працюю півроку... подобається... навіть дуже... як надовго?... поки вчуса — буду працювати... запропонують більше — піду звідси... тут можна добре заробити, все залежить від бажання і власної кмітливості... за місяць приблизно 20–25 тис. грн... якщо п'ять днів на тиждень... можна і більше... 30–35 тис. ... якщо сім днів... залежить від сезону... влітку більше бажаних, тому й заробіток менший... взимку і в погану погоду, в дощ чи коли холодно, нас стимулюють вищим тарифом... є інші стимули... щоб утримати персонал... наприклад, розіграші призів... можна виграти мопед, скутер, смартфон... свого транспорту [в Glovo] немає... цей мопед я орендую за власні гроші... все одно вигідно... я не в накладі... однозначно, ця компанія краща за Ракету (я починав там, два тижні, потім пішов сюди)... чому? вони негнучкі... не хочуть йти назустріч... наприклад, якщо погано себе почуваю або не дуже хочу кудись їхати (незручний маршрут), за відмову відразу блокують на кілька годин... тут такого немає... співчують і розуміють... таким чином, не карають... плюси? Найперше — гарний заробіток і задоволення... обожнюю їздити на мопеді... ДТП? вони ж страхують... так я не ганяю... я обережний... Мінуси? Практично немає... хіба що влітку, коли багато таких як я...»

Итак, исследование работников по доставке еды показало, что в этой сфере работают преимущественно молодые люди в возрасте до 35 лет, мужского пола, в основном студенты, а также временно безработные или уволенные в результате сокращения кадров, рассчитывающие иметь хороший заработок или заработать определенную сумму целевого назначения. Все опрошенные удовлетворены своей работой, чувствуют себя независимыми и самостоятельными. Вопросы социальной защиты и возможных рисков их, как и водителей, не интересуют, поскольку целей на далекую перспективу они не ставят и рассматривают такого рода работу в любом случае как краткосрочную и временную. Службы, в которых они работают, обеспечивают страховкой от несчастного случая, однако это не является первоочередным и важным для работника. На вопрос о том, что в их работе их волнует больше всего, чаще всего называют высокую конкуренцию

во время студенческих каникул, сезонную нестабильность заказов и непредсказуемые изменения погодных условий, при которых невозможно отказаться от выполнения заказа, хотя некоторые службы (например, *Glovo*) в таких ситуациях более лояльны, имеют специальные поощрения и вознаграждения. Почти все без исключения опрошенные удовлетворены своей работой. Однако стало известно, что в сентябре 70 работников службы *Bolt Food* организовали забастовку, протестуя против снижения выплат в начале осени 2021 года, которые были связаны с отменой бонусных поощрений, примененных во время жесткого локдауна в 2020 году. Среди выдвигаемых требований звучали следующие: возврат бонусов, которые были ранее, оплата времени ожидания заказа, отмена переадресации заказа, облегчение процедуры регистрации мопедов и т.д.

### ***Законодательство и права работников***

Экономическая деятельность, осуществляемая через провайдера и цифровые платформы, работающие в онлайн-системах через мобильные приложения и объединяющие пользователей, партнеров и исполнителей, которые, в свою очередь, работают на основах фриланса, без взаимосвязи с провайдером, становится все более распространенной и популярной. Такую организационную парадигму даже называли «уберизацией», имея в виду замещение посреднической человеческой активности цифровыми платформами, и ее часто критикуют за негативное влияние на рынок занятости. Технологии превращают платформенную модель в доминирующую. Однако главное другое. Индустрия высоких технологий не столько ориентирована технологически, сколько социально, и успех базируется на способностях приобщать, привлекать и удерживать толпу [Bloomberg Reviews, 2019].

Низкие входные барьеры, свобода выбора рабочего графика, возможность дистанционного участия делают цифровую занятость привлекательной для таких категорий лиц, как студенты, молодежь без опыта работы, люди пенсионного и предпенсионного возраста, с физическими недостатками и т.п. В такой занятости размываются границы между деятельностью любительской и профессиональной. Когда какая-либо деятельность или мастерство из бесплатного увлечения превращается в профессиональную (например, на платформе YouTube), работники чаще всего используют статус самозанятых [Viostat, 2019].

В Соединенных Штатах в 2019 году фрилансеров-водителей признали самозанятыми. Был прецедент, когда Microsoft согласился выплатить 97 млн долл. компенсации работникам, которым он не предоставлял медицинскую страховку, пенсии и прочие бонусы, поскольку считал их временными сотрудниками. Кроме того, американское законодательство в случае, если человек работает в двух компаниях, предполагает двойное начисление заработка на единый счет. При увольнении счет сохраняется. Есть предложения о введении налога на работу фрилансеров, благодаря которому нанимающие их компании должны выплачивать этим работникам бонусы на отдельный счет. К тому же законодательные изменения последних лет в Америке были направлены на то, чтобы приравнять гиг-контракторов (независимых подрядчиков) к работникам с обеспечением им минимальных трудовых гарантий.

В Великобритании фрилансеров приравнивали к тем, кто работает на основах стандартной занятости; и в феврале 2021 года, после многолетнего судебного разбирательства дела *Uber BV v Aslam*, за водителями *Uber* были признаны определенные трудовые права: право на льготы, оплачиваемый отпуск, минимальную заработную плату и пенсию. Также в Нидерландах в результате судебного иска, поданного профсоюзом таксистов *FNV* из-за несогласие относительно оплаты работы водителей, их признали предпринимателями [Суд у Нідерландах, 2021]. В Колумбии, несмотря на то, что национальное законодательство не считает рабочих платформенной экономики наемными рабочими, в сентябре 2020 года суд Боготы впервые в своей практике признал отношения между платформой и водителем-курьером трудовыми [Partenio, 2021]. В Испании – стране с наибольшим количеством судебных разбирательств по классификации работников платформ и в то же время с наиболее социально ориентированным правительством – в последнее время было принято множество судебных решений, по которым такие рабочие признавались либо наемными работниками, либо приравнивались к самозанятым. В марте 2021 года после тяжелых и длительных дискуссий правительство Испании согласовало принятие поправок в действующий Устав работников о признании лиц, занимающихся доставкой еды и других товаров через цифровые платформы, наемными работниками, предоставив им полные права, включая доступ к социальным услугам. [Aranguiz, 2021; Не нравится, 2021].

В ряде стран (например, в Южной Корее, некоторых странах ЕС) вопрос правовой определенности статуса гиг-работников так и остается открытым. Как и в Украине, поскольку недавно принятый закон о гиг-контрактах является выборочным и касается лишь работников IT-сферы и объектов интеллектуальной собственности и обходит остальные сферы гигномики.

По данным ОЭСР, на рынке занятости доля работающих на платформах невелика — от 1% до 3% от общего количества занятых, но она быстро растет и, согласно отчету Mastercard, глобальные транзакции в гигномике, увеличиваясь ежегодно на 17%, к 2023 году могут достичь примерно 455 млрд долл. [What is the gig economy, 2021].

В Украине водители и курьеры теоретически являются физическими лицами-предпринимателями, которые реализуют свое право на труд путем самостоятельной деятельности с целью получения дохода, а практически они являются получателями информационных услуг от компаний гигномики.

По данным Государственной налоговой службы, на начало 2020 года количество зарегистрированных ФЛП в стране составляло 1,886 млн, что почти на 20 тыс. превышало показатель 2019 года. А по данным Госслужбы статистики, на конец 2019 года в Украине было 1,561 млн ФЛП, что составляло 80% от всех субъектов хозяйствования [Хто такі ФОПи, 2021].

Через маркетинг, рекламу и широкие возможности мобильных приложений пользователи склонны считать курьеров и водителей сотрудниками той компании-провайдера, чьим приложением они пользуются и чей логотип имеют эти работники, к тому же постоянно повторяющийся характер выполняемой ими работы подтверждает такое мнение и свидетельствует об определенных трудовых отношениях. Однако в Украине, в отличие от Европы или США, эти отношения не урегулированы, хотя о реформе рынка автоперевозок, например,

говорят с 2010 года. Министерство инфраструктуры, Всеукраинская ассоциация автоперевозчиков (ВААП), Офис эффективного регулирования (BRDO) неоднократно выдвигали инициативы, разрабатывали концепции, предлагали и готовили соответствующие законопроекты (в 2012, 2015, 2019 годах). Но все предложения касательно изменений оказывались устаревшими и не учитывали сегодняшних реалий. Недавно эксперты BRDO разработали очередные рекомендации и предложили сами осуществить мероприятия по урегулированию этого вопроса, например, ввести всем сервисам обязательное страхование от перевозчика, что позволит осуществлять рыночный контроль за аварийностью перевозчика, облегчит процедуру получения разрешения (так называемого патента) на перевозки без регистрации ФЛП, составить государственный реестр перевозчиков, который был бы открытым и доступным для всех граждан, и т. п. [Держава взялася, 2020]. Однако никаких позитивных сдвигов так и не произошло, и предложения остались на бумаге.

Ученые Глобального Института McKinsey, который занимается исследованиями в сфере экономики и бизнеса, еще в 2016 году провели опрос среди 8 тыс. фрилансеров стран Европы и США (Украина не вошла в их число), в результате чего была выяснена мотивация респондентов к выбору такого рода занятости. Соответственно их объединили в четыре основных группы: 1. «Добровольцы», которые сознательно выбрали опцию независимой работы, являющейся источником их основного дохода. 2. Временные работники, которые работают, когда есть желание, и используют такую работу как источник дополнительного дохода. 3. «Вынужденные» работники, которым приходится зарабатывать на жизнь именно так, хотя они предпочли бы традиционную работу. 4. Работники с ограниченными финансовыми возможностями, выполняющие эту работу дополнительно по необходимости.

Результаты показали, что треть всех опрошенных (30%) добровольно выбрали независимую форму работы. Чуть больше (40%) согласились на нее из-за возможности дополнительного заработка, так сказать, «по случаю», 14% — из-за вынужденной ситуации и отсутствия альтернативы, а 16% — из-за жесткой необходимости. По данным 2021 года, для 44% работников гигэкономии в Соединенных Штатах такая работа является основным источником заработка, а 60% обращаются к ней по крайней мере раз в неделю [Gig Economy, 2021].

В докладе ОЭСР «Будущее труда после COVID-19», представленном на Всемирном экономическом форуме в июне 2021 года, отмечалось, что почти 80% гиг-работников удовлетворены своей работой, поскольку она является их добровольным выбором, а не выбрана из-за отсутствия других вариантов. Однако 20% работников обратились к платформам в результате невозможности найти работу в традиционной форме.

### *Риски и перспективы*

Несмотря на все преимущества и плюсы перед гигэкономикой встает ряд серьезных проблем, которыми обеспокоены эксперты ООН. Эти проблемы общие для всех стран и их обходят сами работники, в том числе и украинские. Прежде всего речь идет о несовершенстве законодательной базы, неурегулированности трудовых отношений в сфере сервисов, работающих на цифровых

платформах. В частности, не различаются наемные работники и самозанятые, не регламентированы часы работы, не дифференцированы ночные или сверхурочные рабочие часы, не предусмотрено компенсаций за это, отсутствует социальная защита, нет профессиональных объединений фрилансеров и т. п.

В большинстве случаев работники платформ являются независимыми исполнителями, а не сотрудниками, хотя на вопрос о статусе занятости из почти 76% опрошенных, работающих на цифровых платформах, 68,1% назвали себя сотрудниками, а 7,6% — самозанятыми. [Platform Workers, 2018].

Также встает вопрос, кем считать блогеров или так называемых «инфлуэнсеров» — людей влиятельного для определенной аудитории мнения, к которым через социальные сети *Facebook*, *Instagram* или *YouTube* привлечено множество приверженцев и которые зарабатывают деньги на своих публикациях или выступлениях — самозанятыми или сотрудниками компании, чью продукцию они предлагают. Считается ли рабочим то время, которое они расходуют на запись видео, тестирование продуктов или связанные с этим поездки, задаются вопросом эксперты.

Кроме того, по данным МОТ, примерно половина людей, работающих на цифровых платформах, получают минимальный заработок (менее 2 долл. в час) [Цифровые трудовые платформы, 2021].

Исследование Геда Эллона также показывает, что применяемые принципы гигиены в определенной мере ограничены и скрывают определенные опасности, способные негативно влиять, например, на частную жизнь работника, его свободное время, психическое и психологическое состояние и т. п. Достижение желаемого уровня доходов замедляет дальнейшую мотивацию и весомость финансовых стимулов. К тому же подобная работа не предполагает развития и карьерного роста в перспективе, как не предполагает и того, что таких работников нужно считать штатными сотрудниками и предоставлять соответствующие права: обеспечивать медицинским страхованием, оплачивать сверхурочные часы, страховать в случае безработицы и т. п. Поэтому, например, *Uber* следит за тем, чтобы трудовые отношения основывались на очень простом соглашении сугубо финансового, транзакционного характера [«Uber Украина», 2019].

В то же время экспансия нестандартной занятости вызывает среди некоторых исследователей тревогу, поскольку ее структура близка к той, которую сегодня называют прекарной (или прекариальной), то есть неустойчивой и ненадежной, а вовлеченных в нее людей — прекариатом. Они считают, что за гибкостью скрывается риск «дерегулирования рынка труда, что приводит к безработице» [Хабермас, 2005; с. 307], дестабилизация трудовых отношений (Н. Бауман), сведение к минимуму регулировочных правовых режимов (У. Бек) и т. п. [Бауман, 2008; Бек, 2007], а также что главная цель заключается в снижении социальных затрат на работников со стороны капитала, перекладывании наемных работников, получении еще больших доходов и т. п, что имело место в организации труда при капитализме начала XX века [Болтански, Кьяпелло, 2011].

Не исключено, что современные формы занятости чреватны психосоциальными рисками и стрессами, связанными с изолированностью, неконтролируемой интенсивностью труда, стиранием границ между работой и отдыхом, требованиями молниеносного реагирования на цифровые алгоритмы в приложениях смартфонов, минимизацией человеческих контактов, отсутствием пол-

ноценной поддержки и т.п. Так, опрос, проведенный в Бангалоре (Индия), среди таких же рабочих службы доставки, показал, что работа на платформе, особенно носящая индивидуализированный и изоляционный характер выполнения, способна привести к непредсказуемым психологическим последствиям у работников, в частности вызвать чувство социальной изоляции, оторванности от семьи, друзей, общества в целом. В целях противостояния этому работники объединились и создали среди коллег социальную сеть для общения и оказания экстренной помощи [Delivery Work, 2021].

В то же время другой исследователь, Жан-Пьеро Петрилльери, профессор французской бизнес-школы INSEAD, вместе со своими коллегами из США, опросил 65 специалистов, которые работают при новых условиях труда, и пришел к выводу, что в гигэномике люди чувствуют себя успешнее, чем в условиях традиционной занятости, хотя это успех иного рода. Здесь не шла речь ни о каких-то будущих накоплениях, выгоде или социальных преимуществах. Успех заключался в достижении равновесия и баланса «между предсказуемостью и возможностью, между жизнеспособностью (перспективой длительной работы) и жизненной силой (ощущением себя настоящим, аутентичным и живым в работе)» [What is the gig economy, 2021; Platform Workers, 2018].

И мы согласны с теми учеными, которые считают, что не следует рассматривать современную занятость в духе кейнсианско-фордистской экономики и усматривать в ней путь на дно, а в современных цифровых технологиях видеть лишь манипулятивные замыслы крупного капитала. Есть оптимистичный сценарий, причины для которого заключаются в объективном характере глобальных изменений, происходящих на рынке труда. Ускорение цифровизации и все большая популярность мобильных приложений делают эти изменения неотвратимыми, неминуемыми. Будущее принадлежит другим поколениям, и поэтому нужно смотреть на занятость не своими, а их глазами, рассматривать ее с позиций самих работников, заинтересованных в собственных заработках, увеличении доходов, улучшении благосостояния, свободе выбора, гибкости организационных режимов трудовой деятельности и психологически-эмоционального компонента. В этом смысле накопительная система пенсионного обеспечения может оказаться не худшим вариантом, чем патерналистская солидарная, а гибкость фриланса — лучшим режимом, чем стандартная «с 9 до 18» пять из семи. Также чем больше будет расти занятость на цифровых платформах и увеличиваться количество людей, которые ищут работу, тем больше актуализируется необходимость решения вопросов, играющих весомую роль в стандартной занятости. Проблемы стабильной занятости, постоянства рабочего места, социальной защищенности рабочих пока не разрешены и остаются частыми темами дискуссий как в США или Европе, так и в Украине. К тому же в мире есть серьезная обеспокоенность, не сведут ли на нет традиционную систему наемного труда современные возможности платформенной занятости. По мнению президента французского Центра разработки научной информации *Inffo* Л. Виоссы (L. Viosat), такой вывод является преждевременным и безосновательным, поскольку в любом случае остается ряд работ, которые невозможно перевести в платформенный режим, и подобная занятость все же составляет небольшой процент (от 0,5 до 3% в 2019 году) от числа всех занятых, и многие из таких работников совмещают работу на цифровой платформе с другой, как правило,

стандартної зайнятістю (роботой по найму или в статусе самозайнятості) либо с обучением [Viossat, 2019].

К сожалению, до сих пор нет единой точки зрения на то, как таких работников охватить системой социальных гарантий и защиты. Многие страны находятся в поиске баланса между экономической эффективностью и социальной справедливостью. Как указано в Докладе ВШЭ и ЦГДЛП «Платформенная занятость: определение и регулирование», в развитых европейских странах наблюдается тенденция «предоставления минимальных гарантий при минимальном вмешательстве в механику платформенной экономики», то есть обеспечения защиты базовых прав работников при сохранении пространства для инноваций [Доклад, 2021: с. 6].

Рынок занятости меняется очень быстро; с одной стороны, есть реальная возможность работать в любой точке мира, в любой организации, которая готова заплатить здесь и сейчас за конкретную работу, а не устанавливать многолетние трудовые отношения на перспективу [Тощенко, 2021: с. 17], а с другой — возникает угроза прекаризации занятости, по крайней мере определенной ее доли.

Американский журналист Д. Пинк считает, что фрилансеры сегодня находятся на «высшей ступени эволюции», тогда как «человек организации» постепенно отходит в прошлое [Пинк, 2005], и обращение к гигиенике не всегда означает «хуже» или пополнение рядов прекариата. Отказ от преимуществ стандартной занятости компенсируется позитивами нестандартной, и их масштабы могут быть достаточно большими, чтобы не только компенсировать недостатки, но и акцентировать преимущества, и те могут оказаться гораздо более весомыми и одинаково привлекательными для всех аспектов трудового процесса. Поэтому, как минимум, остается принять все эти изменения как неизбежный результат и следствие технологического прогресса, а как максимум — идти навстречу и встраиваться в этот гибкий и во многом удобный новый мир.

### Источники

Арсенко, А., Петрушина, Т. (2020). Особливості стандартної та нестандартної зайнятості найманих працівників в Україні. В: *Українське суспільство: моніторинг соціальних змін*. Київ, ІС НАН України.

Бауман, З. (2008). *Текущая современность*. Санкт-Петербург: Питер.

Бек, У. (2007). *Власть и ее оппоненты в эпоху глобализма. Новая всемирно-политическая*. Москва: Прогресс-Традиция; ИД «Территория будущего».

Белл, Д. (1999). *Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования*. Москва: Academia.

*Більше третини українців отримують зарплату «в конверті»* (2020). Отримано з: <https://www.rbc.ua/ukr/news/treti-ukraintsev-poluchayut-zarplatu-v-konverte-1603815506.html>

Болтански, Л., Кьяпелло, Э. (2011). *Новый дух капитализма*. Москва: Новое литературное обозрение.

*Віддалена робота «не зайшла»: працівників повертають до офісів* (2021). Отримано з: <https://opendatabot.ua/analytics/remote-work>

*Гіг-економіка: ризики і переваги* (2019). Інтерв'ю. Отримано з: <http://www.management.com.ua/interview/int562.html>

*Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці. Зайнятість та безробіття* (2020). Укрдержстат. Отримано з: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/rp.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm)

*Держава взялася за тінювих автотранспортників... Як може змінитися ринок таксі?* (2020). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/11/19/668157/>

*Доклад «Платформенная занятость: определение и регулирование»* (2021). Москва: ВШЭ, ЦМИЧП.

*За 2 роки кількість українських фрилансерів, які працюють з іноземними клієнтами, зростає на 31% — дослідження* (2021). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/news/2021/06/17/675126/>

*Закон України № 1213-IX від 04.02.2021 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу»*. Отримано з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>

*Закон України № 1667-IX від 15.07.2021 «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»*. Отримано з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>

*Звіт про роботу та виконання бюджету Пенсійного Фонду України за 2020 рік* (2020). Отримано з: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-civik-2018/zvit2020/pfu-2zvrit-2020.pdf>

*Как COVID-19 изменил рынок труда: зарплаты, вакансии, фрилансеры и прогнозы на 2021 год* (2021). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2021/01/4/669724/>

*Как развивался украинский фриланс в 2019 году* (2019). Отримано з: <https://news.finance.ua/ru/news/-/462239/kak-razvivalsya-ukrainskij-frilans-v-2019-godu>

Кастель, Р. (2015). *Знак времени: систематизация атипичной занятости*. Отримано з: <http://left.by/archives/7434>

Кастель, Р. (2009). *Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда*. Санкт-Петербург: Алетейя,

Кастель, М. (2000). *Трансформация труда и занятости: сетевые работники, безработные и работники с гибким рабочим днем*. В: *Информационная эпоха: экономика, общество и культура*. Москва: ГУ ВШЭ. Отримано з: [https://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Polit/kastel/04.php](https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/04.php)

*Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава* (2020). Отримано з: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava/>

Ляшенко, В.І. (2018). *Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку*. Київ.: НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Отримано з: [https://iie.org.ua/wp-content/uploads/monografiyi/2017/Lyashenko\\_Vishnevsky\\_2018.pdf](https://iie.org.ua/wp-content/uploads/monografiyi/2017/Lyashenko_Vishnevsky_2018.pdf)

*На Международной конференции труда обсуждают последствия пандемии для сферы занятости* (2021). Отримано з: <https://news.un.org/ru/story/2021/06/1404182>

*НБУ поліпшив прогноз зростання рівня безробіття у 2021 році до 9,1%* (2021). Отримано з: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/739632.html>

*Не нравится? Сваливай! Или почему карантин обнажил уязвимость гиг-экономики* (2021). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2020/04/3/658901/>

*Официальная занятость. В 2020 бизнес уволил на 100 000 больше сотрудников, чем оформил* (2021). Отримано з: <https://finance.liga.net/pension/novosti/ofitsialnaya-zanyatost-biznes-uvoлил-na-100-000-bolshe-sotrudnikov-chem-oformil-v-2020>

*Пандемія COVID-19 спричинила втрату чверті мільярда робочих місць – звіт МОП* (2021). Отримано з: <https://www.dw.com/uk/pandemiia-covid-19-sprychynyla-vtratu-chverti-miliarda-robochykh-mists-zvit-mop/a-56340090>

Паркер, Дж. (2017). *Революция платформ. Как сетевые рынки меняют экономику — и как заставит их работать на вас*. Москва: Манн, Иванов и Фербер.

Петрушина, Т. (2019). *Особенности стандартной та нестандартной занятости украинских граждан*. В: *Українське суспільство: моніторинг соціальних змін*, Київ: ІС НАН України.

Пинк, Д. (2005). *Нация свободных агентов. Как новые независимые работники меняют жизнь Америки*. Москва: ИД «Секрет фирмы».

*Поїздки з присмаком небезпеки: як служби таксі перевіряють водіїв* (2021). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/02/25/671380/>

*58% работников не против продолжать работу удаленно — исследование* (2020). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/rus/news/2020/09/3/664656>

*Ринок фрилансу в Україні: Зміни за останні 15 років* (2020). Отримано з: <https://investory.news/rinok-frilansu-v-ukraini-zmini-za-ostanni-15-rokiv/>



- 70% українських роботодавців готові поспробувати перейти на 4-денну робочу тиждень — дослідження (2021). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/rus/news/2021/07/20/676097/>
- Сравнение цен: сколько сегодня стоит поездка на такси в Киеве (2021). Отримано з: <https://taxiservice.com.ua/kiev/2777-sravnienie-tsen-skolko-segodnya-stoit-poezdka-na-taksi-v-kieve>
- Суд у Нідерландах визнав таксистів Uber найманими працівниками (2021). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/news/2021/09/13/677745/>
- Таксі Bolt в Україні: як заробити 80 тисяч на місяць, куди йдуть гроші і який середній чек (2019). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/publications/2019/07/9/649477/>
- Тоффлер, Е. (2000). *Третя хвиля*. Київ: Всесвіт.
- Тощенко, Ж. (2021). *Прекарная занятость*. Москва: Весь мир.
- Uber – найбільше ненавистний бренд в США і Великобританії (2021). Отримано з: <https://taxiservice.com.ua/mir/2778-uber-naibolee-nenavistnyj-brend-v-ssha-i-velikobritanii>
- «Uber Україна»: про ціни, заробіток водіїв, «нелегалів» Uber Shuttle і доходи, які потрапляють в Голландію (2019). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/publications/2019/11/7/653426/>
- Удаленная работа втрое популярнее «классической» — аналитика (2020). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/rus/news/2020/10/15/666291/>
- Українська «ракета», у яку ніхто не вірив: історія сервісу доставки їжі Rocket (2021). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/04/1/672523/>
- Український ринок праці: імперативи та можливості змін (2018). Київ: Ін-т економіки та прогнозування НАН України. Отримано з: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>
- Український ринок фрилансу завойовує світ (2018). Отримано з: <https://business.ua/uk/ukrainskyi-rynok-frilansu-zavoiovuie-svit>
- Уровень безработицы в Украине. Мінфін України. Отримано з: <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/>
- Фриланс або смерть: як вижити в умовах пандемії, п'ять історій (2020). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/04/11/658542/>
- Хабермас, Ю. (2005). *Политические работы*. Москва: Праксис.
- Хто такі ФОПи і чому вони проти РРО. Пояснюємо загадки слів з трьох літер (2021). Отримано з: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-55618735>
- Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Доповідь (2020). Київ: Разумков-центр. Отримано з: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020\\_digitalization.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf)
- Цифровые трудовые платформы: новые возможности и новые проблемы (2021). Отримано з: <https://news.un.org/ru/story/2021/02/1397302>
- Щеглюк, С. (2020). *Морфологія цифрової економіки: особливості розвитку та регулювання цифрових технологічних платформ (науково-аналітична записка)*. Отримано з: <http://ird.gov.ua/irdp/e20190301.pdf>
- Aranguiz, A. (2021). *Spain's platform workers win algorithm transparency*. Отримано з: <https://www.socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>
- Bloomberg Reviews Applico's Modern Monopolies (2019) . Отримано з: <https://www.applicoinc.com/blog/applicos-modern-monopolies-reviewed-bloomberg>
- Crouch, C. (2019). Will the Gig Economy Prevail? *Polity*. Отримано з: <https://vpered.wordpress.com/2020/03/23/forrester-work/>
- Delivery Work and the Experience of Social Isolation / ACM (2021). Отримано з: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3449138>
- Gig Economy Study-2021. Отримано з: <https://brodmin.com/case-studies/gig-economy-case-study/>
- ILO Monitor: COVID-19 and the world of work (2021). Seventh edition Updated estimates and analysis. Отримано з: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf)
- Platform Workers in Europe (2018). Technical Report by the Joint Research Centre (JRC), the European Commission's science and knowledge service. Отримано з: [jrc112157\\_pubsy\\_platform\\_workers\\_in\\_europe\\_science\\_for\\_policy.pdf](https://www.jrc112157_pubsy_platform_workers_in_europe_science_for_policy.pdf)
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Berkeley, CA: University of California Press.

*U.S. Workers Discovering Affinity for Remote Work* (2020). Отримано з: <https://news.gallup.com/poll/306695/workers-discovering-affinity-remote-work.aspx>

*What is the gig economy and what's the deal for gig workers?* (2021). Отримано з: <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/what-gig-economy-workers/>

Получено 29.10.2021

## References

Aranguiz, A. (2021). *Spain's platform workers win algorithm transparency*. Retrieved from: <https://www.socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>

Arsenko, A., Petrushyna, T. (2020). Features of standard and precarious employment of employees in Ukraine. In: *Ukrainian Society: Monitoring Social Change*. [In Ukrainian]. Kyiv: IS NAS of Ukraine. [=Арсеєнко, Петрушина 2020]

Bauman, Z. (2008). *Fluid modernity*. [In Russian]. St. Petersburg: Piter. [=Бауман 2008]

Beck, U. (2007). *Power and its opponents in the age of globalism. New world political economy*. [In Russian]. Moscow: Progress-Traditsia, Publishing House «Territory of the Future». [=Бек 2007]

Bell, D. (1999). *The coming post-industrial society. Experience of social forecasting*. Moscow: Academia. [=Белл 1999]

*Bloomberg Reviews Applicos Modern Monopolies* (2019). Retrieved from: <https://www.applicoinc.com/blog/applicos-modern-monopolies-reviewed-bloomberg>

Boltanski, L., Chiapello, E. (2011) *The new spirit of capitalism*. [In Russian]. Moscow: New Literary Review. [=Болтански, Кьяпелло 2011]

Castel, R. (2009). *Metamorphoses of the social question*. Chronicle of wage labor. [In Russian]. St. Petersburg: Aletheya [=Кастель 2009]

Castel, R. (2015). *Sign of the Times: Systematizing of Atypical Employment*. [In Russian]. Retrieved from: <http://left.by/archives/7434> [=Кастель 2015]

Castells, M. (2000) Transformation of Labor and Employment: networkers, unemployed and flexible workers. [In Russian]. In: *Information Age: Economy, Society and Culture*. Moscow: SU HSE. Retrieved from: [https://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Polit/kastel/04.php](https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/04.php) [=Кастельс 2000]

*Coronavirus and telecommuting: what the state has done* (2020). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://cedos.org.ua/researches/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava/> [=Коронавірус 2020]

*COVID-19 pandemic kills a quarter of a billion jobs — ILO Report* (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.dw.com/uk/pandemiia-covid-19-sprychynyla-vtratu-chverti-miliarda-robochykh-mists-zvit-mop/a-56340090> [=Пандемія COVID-19 2021]

Crouch, C. (2019). Will the Gig Economy Prevail? *Polity*. Retrieved from: <https://vpered.wordpress.com/2020/03/23/forrester-work/>

*Delivery Work and the Experience of Social Isolation/ ACM* (2021). Retrieved from: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3449138>

*Demographic and social statistics. Labor market. Employment and unemployment* (2020) . Ukrderzhstat. [In Ukrainian]. Retrieved from: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/gr.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/gr.htm) [=Демографічна та соціальна статистика 2020]

*Digital economy: trends, risks and social determinants. Report* (2020). Kyiv: Rozumkov Center. [In Ukrainian]. Retrieved from: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020\\_digitalization.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf) [=Цифрова економіка 2020]

*Digital Labor Platforms: New Opportunities and New Challenges* (2021). [In Russian]. Retrieved from: <https://news.un.org/ru/story/2021/02/1397302> [=Цифровые трудовые платформы 2021].

*Don't like it? Get down! Or why quarantine has exposed the vulnerability of the gig economy* (2021). [In Russian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2020/04/3/658901/> [=Не нравится 2021]

*ILO Monitor: COVID-19 and the world of work* (2021). Seventh edition Updated estimates and analysis. Retrieved from: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf)

*In 2 years the number of Ukrainian freelancers working with foreign clients has increased by 31% — study* (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/news/2021/06/17/675126/> [=За 2 роки 2021]

*International Labor Conference debates employment implications of pandemic* (2021). [In Russian]. Retrieved from: <https://news.un.org/ru/story/2021/06/1404182> [=На Міжнародній конференції 2021]

*58% of employees do not mind continuing to work remotely — the study* (2020). [In Russian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/rus/news/2020/09/3/664656/> [=58% работников 2020]

*Formal employment. In 2020, the business laid off 100,000 more employees than it registered* (2021). [In Russian]. Retrieved from: <https://finance.liga.net/pension/novosti/ofitsialnaya-zanyatost-biznesuvolil-na-100-000-bolshe-sotrudnikov-chem-oformil-v-2020> [=Офіційна зайнятість 2021]

*Freelance market in Ukraine: Changes over the last 15 years* (2020). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://investory.news/rinok-frilansu-v-ukraini-zmini-za-ostanni-15-rokiv/> [=Ринок фрилансу 2020]

*Freelance or death: how to survive a pandemic, five stories* (2020). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/04/11/658542/> [=Фриланс або смерть 2020]

*Gig economy: risks and benefits* (2019). Interview. [In Ukrainian]. Retrieved from: <http://www.management.com.ua/interview/int562.html> [=Гіг-економіка 2019]

*Gig Economy Study-2021*. Retrieved from: <https://brodmin.com/case-studies/gig-economy-case-study/>

Habermas, J. (2005). *Political works*. [In Russian]. Moscow : Praxis. [=Хабермас 2005]

*How COVID-19 changed the labor market: salaries, vacancies, freelancers and forecasts for 2021* (2021). [In Russian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2021/01/4/669724/> [=Как COVID-19 2021]

*How did Ukrainian freelance develop in 2019* (2019). [In Russian]. Retrieved from: <https://news.finance.ua/ru/news/-/462239/kak-razivalsya-ukrainskij-frilans-v-2019-godu> [=Как развивался 2019]

*Law of Ukraine № 1213-IX from 04.02.2021 «On amendments to certain legislative acts of Ukraine concerning the improvement of legal regulation of teleworking, homeworking and flexible working»*. [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> [=Закон України № 1213-IX 2021]

*Law of Ukraine № 1667-IX from 15.07.2021 «On stimulating the development of the digital economy in Ukraine»*. [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> [=Закон України № 1667 2021]

Lyashenko, V. (2018). *Digital modernization of Ukraine's economy as an opportunity for breakthrough development*. [In Ukrainian]. Kyiv: NAS of Ukraine, IEI. Retrieved from: [https://iie.org.ua/wp-content/uploads/monografiyi/2017/Lyashenko\\_Vishnevsky\\_2018.pdf](https://iie.org.ua/wp-content/uploads/monografiyi/2017/Lyashenko_Vishnevsky_2018.pdf) [=Ляшенко 2018]

*More than a third of Ukrainians will receive their salaries «in an envelope»* (2020). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.rbc.ua/ukr/news/treti-ukraintsev-poluchayut-zarplatu-v-konverte-1603815506.html> [=Більше третини 2020]

*NBU has improved the forecast of unemployment growth in 2021 to 9.1%* (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/739632.html> [=НБУ поліпшив 2021]

Parker, G. (2017). *Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You*. [In Russian]. Moscow : Mann, Ivanov and Ferber. [=Паркер 2017]

Petrushyna, T. (2019). Features of standard and non-standard employment of Ukrainian citizens. [In Ukrainian]. In: *Ukrainian society: monitoring of social changes*. Kyiv: IS of NAS of Ukraine. [=Петрушина 2019]

Pink, D. (2005). *Free Agent Nation: How New Independent Workers Are Changing America's Life*. [In Russian]. Moscow: Publishing House «Secret Firm». [=Пинк 2005]

*Platform Employment: Definition and Regulation Report* (2021). [In Russian]. Moscow: HSE, СМІСНР. [=Платформа 2021]

*Platform Workers in Europe* (2018). Retrieved from: [jrc112157-pubsub-platform-workers-in-europe-science-for-policy.pdf](https://www.jrc112157-pubsub-platform-workers-in-europe-science-for-policy.pdf)

*Price comparison: how much is a taxi ride in Kiev today* (2021). [In Russian]. Retrieved from: <https://taxiservice.com.ua/kiev/2777-sravnienie-tsen-skolko-segodnya-stoit-poezdka-na-taksi-v-kieve> [=Сравнение цен 2021]

*Remote work is three times more popular than «classic» — analytics* (2020). [In Russian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/rus/news/2020/10/15/666291/> [=Удаленная работа 2020]

*Report on the work and execution of the budget of the Pension Fund of Ukraine for 2020*. [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-civik-2018/zvit2020/pfu-2zvut-2020.pdf> [=Звіт 2020]

Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Berkeley, CA: University of California Press.

*70% of Ukrainian employers are ready to try to switch to a 4-day work week - study* (2021). [In Russian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/rus/news/2021/07/20/676097/> [=70% українських роботодавців 2021]

Shcheglyuk, S. (2020) *Morphology of digital economy: features of development and regulation of digital technological platforms (scientific-analytical report)*. [In Ukrainian]. Retrieved from: <http://ird.gov.ua/irdp/e20190301.pdf> [Щеглюк 2020].

*Taxi Bolt in Ukraine: how to earn 80 thousand a month, where the money goes and what is the average check* (2019). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/publications/2019/07/9/649477/> [=Такси Bolt 2019]

*Teleworking «did not enter»: employees are returned to offices* (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://opendatabot.ua/analytics/remote-work> [=Віддалена робота 2021]

*The court in the Netherlands has recognized Uber taxi drivers as employees* (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/news/2021/09/13/677745/> [=Суд у Нідерландах 2021]

*The state has taken on the shadow car-drivers. How can the taxi market change?* (2020). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/11/19/668157/> [=Держава взялася 2020]

*The Ukrainian freelance market is conquering the world* (2018). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://business.ua/uk/ukrainskyi-rynok-frilansu-zavoiovuie-svit>. [=Український ринок 2018]

Toffler, E. (2000). *The third wave*. [In Ukrainian]. Kyiv : "Vsesvit". [=Тоффлер 2000]

Toshchenko, J. (2021). *Precarious employment*. [In Russian]. Moscow: Ves' Mir. [=Тощенко 2001]

*Traveling with a taste of danger: how taxi services check drivers* (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/02/25/671380/> [=Поїздки 2021]

*Uber is the most hated brand in the United States and the United Kingdom* (2021). [In Russian]. Retrieved from: <https://taxiservice.com.ua/mir/2778-uber-naibolee-nenavistnyj-brend-v-ssha-i-velikobritanii> [=Uber — наиболее ненавистный бренд 2021]

*«Uber Ukraine»: about prices, earnings of drivers, Uber Shuttle «illegals» and income that goes to the Netherlands* (2019). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/publications/2019/11/7/653426/> [=«Uber Україна» 2019]

*Ukrainian labor market: imperatives and opportunities for change* (2018). Kyiv, Institute of Economics and Prognostication of the NAS of Ukraine. [In Ukrainian]. Retrieved from: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf> [=Український ринок праці 2018]

*Ukrainian «rocket» that no one believed in: the history of the Rocket food delivery service* (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/04/1/672523/> [=Українська «ракета» 2021]

*Unemployment rate in Ukraine. Ministry of Finance of Ukraine*. [In Russian]. Retrieved from: <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/> [=Уровень безработицы 2021]

U.S. Workers Discovering Affinity for Remote Work (2020). Retrieved from: <https://news.gallup.com/poll/306695/workers-discovering-affinity-remote-work.aspx>

Viossat, L.-Ch. (2019). *Quel travail à l'ère des plates-formes numériques? Les défis d'un nouveau contrat social. Futuribles*, 6. Отримано з: <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox-projector=1>

*What is the gig economy and what's the deal for gig workers?* (2021). Retrieved from: <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/what-gig-economy-workers/>

*Who are FOPs and why are they against RRO. We explain the riddles of three-letter words (2021). [In Ukrainian]. Retrieved from: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-55618735> [=Xто такі ФОПи 2021]*

*Received 29.10.2021*

## ОЛЕНА ІВАНЕНКО

### Українська гігієна: трансформація зайнятості, ризики та перспективи

*У статті йдеться про трансформації структури зайнятості та гігієну — економічну модель, яка сьогодні стає домінуючою опцією вибору, здатна працювати майже в усіх сферах і галузях економіки й дедалі активніше завойовує світ.*

*Зайнятість населення відображає загальну структуру економіки, змінюється разом з нею, віддзеркалюючи стан розвитку країни. Структурні економічні зміни привели до трансформації традиційних форм і видів зайнятості населення. Ринкова економіка слугувала поштовхом до зміни структури зайнятості колишнього радянського суспільства, а глобальні економічні процеси ці зміни уніфікували. Сьогодні домінуючими є глобальні тенденції зміщення головного вектора економічної діяльності зі сфери виробництва до сфери послуг (у різноманітних галузях), малого та середнього бізнесу, застосування принципів фрілансу та аутсорсингу, відбувається скорочення зайнятості в науці, освіті, медицині, наука втрачає свій престиж та самоцінність, наукове знання девальвується, а інтелектуальна праця дедалі більше зосереджується у сфері комп'ютерних технологій, створюючи величезну кількість новітніх спеціальностей і професій, які потребують іншої фундаментальної підготовки, високої кваліфікації та великої кількості робочих місць. Стандартні принципи організації трудового процесу поступаються місцем нестандартним, перевага надається свободі вибору, гнучкості робочого режиму, самостійності у визначенні доходу тощо. Цифрова економіка і зайнятість на цифрових платформах є актуальними, сучасними та перспективними, проте не позбавлені певних ризиків та небезпек. Зайнятість, зокрема, є нестійкою, нестабільною, соціально та законодавчо вразливою, хоча у розвинених країнах у гігієні сьогодні зайнято майже третину працездатного населення. У статті на матеріалах авторського опитування, проведеного серед ліг-працівників м. Києва — водіїв таксі онлайн-сервісів (Uber, Uklon, Bolt) та кур'єрів з доставки їжі (Glovo, Bolt Food, Rocket), досліджено особливості української гігієни, з'ясовано переваги та вади такої роботи, окреслено її загрози та перспективи.*

**Ключові слова:** *гігієна, зайнятість, фріланс, платформенна економіка, цифрові технології, «уберизація»*

## ЕЛЕНА ІВАНЕНКО

### Українская гигиена: трансформация занятости, риски и перспективы

*В статье речь идет о трансформации структуры занятости и гигиене — экономической модели, которая сегодня становится доминирующей опцией выбора, способна работать почти во всех сферах и отраслях экономики и все активнее завоевывает мир.*

*Занятость населения отражает общую структуру экономики, меняется вместе с ней, отражая состояние развития страны. Структурные экономические изменения привели к изменению обычных форм и видов занятости населения. Рыночная экономика послужила толчком к изменению структуры занятости бывшего советского общества, а глобальные экономические процессы унифицировали эти изменения. Сегодня доминирующими являются глобальные тенденции смещения основного вектора экономической деятельности из сферы производства в сферу услуг (в различных отраслях), малого и среднего бизнеса, применения принципов фриланса и аутсорсинга; наблюдается сокращение занятости в науке, образовании, медици-*

не, наука теряет свой престиж и самооценку, научное знание девальвируется, а интеллектуальный труд все больше сосредоточивается в сфере компьютерных технологий, создавая огромное количество новых специальностей и профессий, требующих иной фундаментальной подготовки, высокой квалификации и большого количества рабочих мест. Стандартные принципы организации трудового процесса уступают место нестандартным, предпочтение отдается свободе выбора, гибкости рабочего режима, самостоятельности в определении своего дохода и т.п. Цифровая экономика и работа на цифровых платформах актуальны, современные и перспективны, однако не лишены определенных рисков и опасностей. Такая занятость является неустойчивой, нестабильной, социально и законодательно уязвимой, хотя в развитых странах сегодня в гигонимике занята почти треть трудоспособного населения. В статье на материалах опроса, проведенного автором среди гиг-работников г. Киева — водителей такси онлайн-сервисов (Uber, Uklon, Bolt) и курьеров по доставке еды (Glovo, Bolt Food, Rocket), исследуются особенности украинской гигонимики, выясняются преимущества и недостатки такой работы, описываются ее угрозы и перспективы.

**Ключевые слова:** гигонимика, занятость, фриланс, платформенная экономика, цифровые технологии, «уберизация»

## OLENA IVANENKO

### Ukrainian Gigonomy: Transformation of Employment, Risks and Prospects

*The article deals with the transformation of the employment structure and gigonomics. Today, such economic model is becoming the dominant option of choice, which is working in almost all the spheres and sectors of the economy and is increasingly conquering the world.*

*The employment of the population represents the general structure of the economy and changes with it, reflecting the state of development of the country. Structural economic changes have led to a change in the usual forms and types of employment of the population. The market economy served as an impetus for a change in the structure of employment in the former Soviet society, and global economic processes have unified these changes. Today, the dominant trend is the shift of the main vector of economic activity from the sphere of production to the sphere of service (in various industries), small and medium-sized businesses, the applying of the principles of freelancing and outsourcing. There is also a decrease in employment in the fields of science, education, medicine; the science loses its prestige and intrinsic value, scientific knowledge is devalued, and intellectual work is increasingly concentrating in the field of computer technology, creating a huge number of new specialties and professions that require different fundamental training, high qualifications and a large number of work places. The standard principles of organizing the work process are giving way to non-standard ones; preference is given to freedom of choice, flexibility and independence etc. The digital economy and work on digital platforms are relevant, modern and promising, but they are not devoid of certain risks and dangers. Platform employment is precarious, unstable, socially and legally vulnerable, although in developed countries almost a third of the working-age population is employed in the gig economy today. In the article, there are investigated the peculiarities of Ukrainian gigonomics based on the materials of a survey conducted by the author among gig workers in Kiev — taxi drivers of online services (Uber, Uklon, Bolt) and food delivers (Glovo, Bolt Food, Rocket). Besides, there are clarified main advantages and disadvantages of such work and there are described its threats and prospects.*

**Keywords:** gigonomics, employment, freelancing, platform economy, digital technologies, «uberization»