

ОЛЕНА ІВАНЕНКО,

кандидат філософських наук, старший науковий співробітник відділу економічної соціології Інституту соціології НАН України (01021, Київ, вул. Шовковична, 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>

Українська гігономіка: трансформація зайнятості, ризики та перспективи

Пандемія Covid-19 та карантин через неї виступили каталізатором змін в економіці, а також причиною активних трансформацій на ринку праці, у тому числі і в Україні. І хоча останній ще задовго до того почав зазнавати структурних змін у зв'язку із глобальною цифровізацією, процес неабияк прискорився саме за часів жорстких обмежувальних заходів минулого 2020 року.

Дистанційні режими, перехід від традиційної постійної зайнятості в одного роботодавця до тимчасових проєктів від різних компаній, надання переваги короткостроковим контрактам та неформальним домовленостям, контакти онлайн, через інтернет-мережі та цифрові платформи стали домінуючою опцією вибору. Нову соціально-економічну модель відносять до нестандартної зайнятості, називають гіг-економікою або гігономікою¹, вона розвивається високими темпами, є привабливою та зручною для обох сторін трудового процесу (роботодавців і працівників) і дедалі більше завойовує світ.

Цю модель та її принципи — вільний вибір зайнятості (фриланс), гнучкість режиму, коротку тривалість терміну (краудсорсинг) — було окреслено ще у середині минулого століття, і її елементи вже тоді поступово з'являлися у процесі організації праці та трудових відносин. Автори концепції «постіндустріального суспільства» та «інтелектуальної технології» писали у 60–80-х роках ХХ ст., що інформаційна революція заступить місце революції постіндустріальної,

1 Гіг-економіка (від англ. Gig Economy), або гігономіка (gigonomy), — модель трудових відносин, що ґрунтується на короткострокових контрактах або неформальних домовленостях. До її робочої сили відносять незалежних та тимчасових робітників різноманітних цифрових платформ, проєктних спеціалістів, самозайнятих, фрилансерів.

Цитування: Іваненко, О. (2021). Українська гігономіка: трансформація зайнятості, ризики та перспективи. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 4, 43–72, <https://doi.org/10.15407/sociology2021.04.043>.

докорінно змінить трудові відносини, з'явиться низка нових професій, зайнятість набуде нових форм, наука стане основною виробничою силою, а розвиток комп'ютерної техніки та засобів зв'язку приведе до інноваційного прориву в усіх сферах. Вектор економічної діяльності у багатьох галузях зміститься зі сфери виробництва товарів до сфери виробництва послуг, промислове виробництво скорочуватиметься, люди більше працюватимуть «на себе», а не «на інших», відбудеться розмивання ієрархічного характеру економічних відносин («начальник–підлеглий»), настануть часи малого та середнього бізнесу тощо [Белл, 1999; Тоффлер, 2000].

Трохи згодом до них підтягнуться і європейські дослідники. Іспанський соціолог М. Кастельс та француз Р. Кастель, вивчаючи у 1980–90-х роках зміни характеру праці та зайнятості серед країн «великої сімки», виокремили ті самі спільні риси економіки інформаційного суспільства — дестабілізацію зайнятості та найманої праці, диверсифікацію сфери послуг як джерела зайнятості та збільшення управлінських та технічних робочих місць, формування пролетаріату «білих комірців» з числа офісного «планктону» та працівників торгівлі, модернізацію професійної структури зі збільшенням частки висококваліфікованих працівників відносно категорій робітників нижчого рівня тощо. Йшлося про домінування мережевого бізнесу та трансформацію природи праці і організації виробництва під його впливом: праця індивідуалізується, фрагментується, диверсифікується, режими гнучкості стануть характерною рисою структури зайнятості, зросте частка самозайнятих, відбудеться перехід на неповну або тимчасову зайнятість з тенденцією перетворення її на нову та популярну форму організації трудового процесу [Кастельс, 2000; Кастель, 2009].

«У Сполучених Штатах самозайняті у 1990 році становили 10,8% робочої сили, робітники з неповним робочим днем — 16,9% і на договірній або тимчасовій роботі — близько 2%. Хоча всі ці категорії до певної міри перетинаються, в сумі вони становлять 27,9% робочої сили. Згідно з іншою оцінкою, контингент робочої сили, яка не має пільг, гарантій збереження роботи та перспектив кар'єри, у США в 1992 році становив близько 25% порівняно із 20% у 1982-му» [Кастельс, 2000].

Сьогодні у Сполучених Штатах, за даними дослідження DaVinci Payments, у сегменті гігономіки зайнято майже дві третини працездатного населення і прогнозується, що до 2027 року їхня кількість зросте ще більше (з 57 до 86 млн), а у Великій Британії — навіть більш ніж удвічі порівняно із періодом 2016–2019 років, сягнувши майже 5 млн осіб [Gig Economy Study, 2021].

Характерні риси, притаманні традиційним трудовим відносинам (зайняті vs незайняті або напівзайняті, яких треба було б або виключити з ринку праці, або якимось чином у нього інтегрувати; закріплення робітника за його робочим місцем у рамках чітко регламентованого відрізка часу; стабільний прибуток; трудове право та соціальний статус за межами контракту), розмиваються, на зміну заступають безробіття, «нестабільність зайнятості», з'являються «атипові» її форми, і їхня чисельність становить понад дві третини від загального числа нових робочих місць [Кастель, 2009]. Постає суперечність — переважаюча незайнятість vs імператив працювати, і відтак нагальна потреба у таких робо-

чих місцях, які мали б забезпечити зайнятість «за будь-яку ціну і за будь-яких умов». 2004 року уряд Франції змушений легітимізувати кілька нетипових форм зайнятості, що відрізняються від традиційних [Кастель, 2015].

Дослідження проблеми

Аналіз вітчизняної наукової літератури показує певний брак послідовних соціологічних досліджень у царині сучасної гігієністики в Україні, якщо не брати до уваги тих вчених, які вивчають проблематику ринку праці чи нестандартну зайнятість загалом, економічні або юридичні її аспекти, розглядають загальні принципи організації трудового процесу, здійснюють узагальнення, наводять класифікації, характеризують окремі форми зайнятості (аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу, коворкінг тощо) (А.Г. Арсеєнко, О.М. Балакірева, А.О. Василенко, О.О. Герасименко, І.Ф. Гнибіденко, Л.П. Гук, Т.М. Кір'ян, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Т.О. Петрушина, М.В. Туленков, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Л.С. Шевченко та ін.).

Проте здебільше серед них спостерігається відсутність одноставного трактування поняття, застосовуваних щодо сфери зайнятості, зокрема визначення нестандартної зайнятості. І саму цю зайнятість різні дослідники називають по-різному (нетрадиційна, атипова, нетипова, неформальна, нестабільна, гнучка тощо), хоча мають на увазі те саме. Всі вони говорять про відмінність нових форм від традиційних за організацією, гнучкістю, застосуванням інформаційних технологій, збільшенням вагомості творчої компоненти тощо, застосовуючи визначення «від протилежного» (те, що не є стандартним, традиційним), беруть одну із структурних її складових за узагальнену базову характеристику або отожднюють нестандартну зайнятість з неформальною та нестабільною, прекарною, оцінюючи різноманіття наявних заняттєвих практик за різними критеріями, хоча методологічно поняття нестандартної зайнятості є «парасольковим» терміном, що покриває всі названі аспекти та критерії. Завдання полягає у розкритті змінюваної структури зайнятості, природи трудових відносин, способу взаємодії суб'єктів цих відносин (акторів), які посідають певні соціальні позиції та виконують певні соціальні ролі. У цьому сенсі варто звернути увагу на роботи дослідників ІС НАН України А.Г. Арсеєнка та Т.О. Петрушиної, які давно займаються проблемами зайнятості, зокрема нестандартної, й досліджують різноманітні її режими [Арсеєнко, Петрушина, 2020; Петрушина, 2019]. Ми також погоджуємося з тими авторами, які вважають нестандартну зайнятість комплексом соціально-економічних відносин щодо «відтворення робочої сили в умовах працевикористання, які відрізняються від стандартних та забезпечують гнучкість ринку праці, підвищують мобільність та адаптаційні можливості його суб'єктів до змін у економічному, соціальному та інституційному середовищах» [Український ринок праці, 2018: с. 49].

Трохи статистики

Світова криза, пов'язана з пандемією COVID-19, негативно позначилася на ринку праці. 2020 року за часів карантину, за даними МОП, загальносвітовий

обсяг робочого часу скоротився приблизно на 8,8% порівняно з останнім кварталом 2019 року, що еквівалентно 255 млн робочих місць. Для порівняння наводилися у четверо менші цифри безробітних у 2008–2009 роках, коли люди втратили роботу внаслідок світової фінансової кризи. МОП прогнозувала зростання світового безробіття через пандемію приблизно на 25 млрд робочих місць [ILO Monitor, 2021; Пандемія COVID-19, 2021]. ООН передбачала, що у 2022 році число безробітних сягне 205 млн, а глобальний рівень безробіття становитиме 5,7%. Останнього разу такий показник спостерігався 2013 року, коли на ринку праці далось взнаки відлуння світової економічної кризи. Загалом в ООН прогнозують, що повернутися до попередніх показників зайнятості вдасться не раніше 2023 року [На Международной конференции, 2021].

В Україні за часів карантинних обмежень, за даними Торговельно-промислової палати та Держстату (станом на липень 2020 року), налічувалося 2,2 млн безробітних, 5,1–5,5 млн робітників відправили у примусову відпустку, 600–700 тис. підприємств зупинили роботу. Йшлося також про невтішні прогнози щодо бізнесу, про невідворотну кризу на ринку праці, про поширення практики систематичних порушень законодавства, коли компанії, чії товари та послуги на той період мали користуватися найбільшим попитом (доставка, виробництво та реалізація продуктів харчування та інших товарів), примушували свій персонал працювати понаднормово, не забезпечуючи його відповідною оплатою або необхідним соціальним захистом. На кінець 2020 року Укрдержстат України назвав цифру майже в 10% безробітних. Тоді ж прес-служба Пенсійного Фонду України повідомила, що у 2020 році українські підприємства офіційно працевлаштували на 101,5 тис. осіб менше, ніж звільнили [Звіт, 2020].

Інтернет-ресурс «Ліга.Фінанси.Net» повідомив, що у грудні 2020 року, зокрема кількість звільнених перевищувала число працевлаштованих на 236 тис. осіб (511 тис. осіб проти 275 тис.). Порівняно із листопадом 2020 року, кількість офіційно зайнятих, у сільському господарстві скоротилася на 43 тис. осіб, у сфері охорони здоров'я — на 36 тис., у будівництві — на 23 тис. осіб [Пандемія COVID-19, 2021].

За даними Держслужби зайнятості України, на 1 січня 2021 року загальна кількість зареєстрованих безробітних становила 459 тис. осіб, що на 121 тис. (36%) більше, ніж у січні 2020-го і 49% із них мали диплом про вищу освіту. Тоді ж українські роботодавці надали центрам зайнятості інформацію про наявність 154 тис. вакансій. Найбільш актуальними професіями на ринку праці називали працівників громадського транспорту та сімейних лікарів. Далі до десятки найбільш запитуваних професій увійшли: робітники із комплексного прибирання та утримання домогосподарств (тобто двірники), контролери пасажирського транспорту, водії трамваїв і тролейбусів, лікарі загальної та сімейної практики, електрики, поліцейські, провізори, інспектори пенітенціарної служби [Официальная занятость, 2021].

Нестандартну зайнятість часто плутують з неформальною. На нашу думку, неформальною можна вважати таку, що не передбачає офіційної реєстрації, сплати податків тощо, нелегальну або випадкову/тимчасову чи додаткову роботу, оплачувану неофіційно (в конверті). За даними Держстату України, кількість

таких робітників віком 15–70 років (станом на перший квартал 2020 року) становила 3 275,5 тис. осіб (20,5%) від загальної кількості зайнятих українців цього віку. Фактично, кожен п'ятий громадянин України надавав перевагу неофіційній роботі. У лідерах перебували працівники сільського господарства (45,2%), будівельники (16,8%) та працівники торговельної сфери (15,7%). У промисловості частка неформально зайнятих становила 5,5% [Демографічна та соціальна статистика, 2020]. Проте, за оцінками експертів, до неформального сектору економіки на різних умовах залучено практично все населення України. У світі до неформальної економіки, за даними МОП, належать понад 2 млрд осіб (62% від усіх зайнятих) та вісім з десяти підприємств [Коронавірус, 2020].

Результати опитування Центру Разумкова, проведеного у червні 2020 року¹ серед зайнятих українців, показали, що кожен п'ятий громадянин (20%) працював на підставі усної домовленості з роботодавцем. І хоча переважна більшість усіх зайнятих (63,7%) мали офіційну роботу та отримували лише «білу зарплату», 16,4% працюючих всю зарплату або її частину отримували в конверті, тобто неофіційно (табл.) [Більше третини українців, 2020].

Таблиця

Розподіл відповідей на запитання щодо формату зайнятості, %

Формати зайнятості	Вересень 2019	Червень 2020
Працюю на підставі запису в трудовій книжці або письмового договору та отримую лише офіційну заробітну плату	62,2	63,7
Працюю на підставі запису у трудовій книжці або письмового договору, але частину зарплати отримуєте неофіційно (в конверті)	16,6	16,4
Працюю на підставі усної домовленості (без офіційного оформлення)	20,7	19,8
Не відповіли	0,4	0,1

Кроки назустріч

Наприкінці лютого 2021 року у зв'язку з переходом на карантинні умови та дистанційний режим роботи, було терміново ухвалено Закон України № 1213-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», згідно з яким працівникові надається право самостійно визначати своє робоче місце, працювати віддалено, використовуючи сучасні інформаційно-комунікаційні технології та відеозв'язок, поєднувати віддалену роботу із роботою у звичайному режимі на території роботодавця. Певні категорії працівників отримали переважне право на таку роботу (вагітні жінки, матері з малолітніми дітьми, дітьми-інвалідами, пенсіонери, інваліди тощо).

1 Дослідження було проведене Центром Разумкова 17–24 червня 2020 року серед дорослого населення України за винятком АР Крим і непідконтрольних Україні територій Донецької та Луганської областей. Опитування проводилося методом особистого інтерв'ю за місцем проживання. Опитано 2017 респондентів віком від 18 років. Теоретична похибка вибірки не перевищує 2,3% з імовірністю 0,95.

У Законі розрізняється надомна робота та дистанційна, однак обидва ці різновиди передбачають обов'язкове укладення письмового трудового договору і не впливають на норми та оплату праці, так само як і на права працівника.

Дистанційна робота — більш вільний варіант виконання трудових обов'язків поза межами території роботодавця, аніж надомна. У цьому випадку робоче місце не фіксується документально і не передбачає жорсткого перебування на власній території. Так само і робочий час не є фіксованим, і працівник може ним розпоряджатися на власний розсуд. Водночас загальна тривалість робочого дня не може перевищувати норми, передбачені КЗпП. І в тому, і в тому разі працівники нічим не відрізняються від тих, хто працює у приміщенні роботодавця, вони мають ті самі права та оплату праці і тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачуваних ст.50 і 51 Кодексу (ст. 60 КЗпП) [Закон України № 1213-IX, 2021]. Тобто згідно із Законом дистанційна та надомна робота практично не відрізняється від тієї, що закріплена у КЗпП, і притримується до неї (насправді ці різновиди мають свої вразливі моменти, проте їх обговорення не є метою цієї статті).

Загалом до пандемії у світі відносно незначна частина населення працювала дистанційно. За оцінками МОП, лише 8% світової робочої сили (приблизно 260 млн осіб) працювали вдома на постійних засадах. В ЄС (за даними на 2009 рік) частка дистанційних працівників віком 15–64 роки становила трохи більше як 5% і залишалася такою впродовж останніх десяти років, сягнувши у 2019 році 9%. За даними Євростату, серед країн ЄС найбільшу частку віддалених працівників мали Нідерланди та Фінляндія (14% зайнятих людей, які працювали з дому у 2019 році), Люксембург та Австрія (12% та 10% відповідно). Найнижчі показники були зареєстровані в Болгарії (менше за 1%), Румунії, Угорщині та Кіпрі (по 1%), Хорватії та Греції (по 2% відповідно) [Коронавірус, 2020].

Під час карантину 62% зайнятих у США працювали віддалено з дому, і за даними дослідження Гелапа, лише за два тижні локдауну (з середини березня до початку квітня 2020 року) їхнє число подвоїлося [U.S. Workers, 2020].

У серпні 2021 року набув чинності Закон України № 1667-IX від 15.07.2021 «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», в якому заговорили про гіґономіку, зокрема про спеціалістів ІТ-бізнесу, які працюють поза стандартним форматом працевлаштування, на принципах фрилансу та аутсорсингу з використанням цифрових технологій та смарт-пристроїв. У цьому Законі вперше впроваджено терміни гіґ-контракту та гіґ-спеціаліста. Згідно із Законом, з таким працівником укладається гіґ-контракт, де визначаються умови праці (робочий час, час відпочинку, робоче місце), оплата роботи залежно від показників, додаткові винагороди та компенсації, соціальні гарантії (страхування, допомога в разі тимчасової непрацездатності, пенсійне забезпечення тощо). При укладанні такого контракту має бути чітко вказано, що укладається саме гіґ-контракт, чітко визначено технічні завдання (створення об'єктів права інтелектуальної власності) та порядок обміну інформацією, зазначено умови виплати авторської винагороди за продукт, порядок та умови передання завершених об'єктів, створених на замовлення у межах гіґ-контракту. У разі використання гіґ-спеціалістом особистого обладнання для виконання робіт (надання послуг) передбачені

відповідні компенсаційні виплати. Загалом цей Закон визначає засади (організаційні, правові та фінансові) функціонування правового режиму резидентів Дія Сіті¹, що запроваджується з метою стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні шляхом створення сприятливих умов для ведення інноваційного бізнесу, розбудови цифрової інфраструктури, залучення інвестицій, а також талановитих спеціалістів. Загальними засадами Закону є свобода діяльності, невтручання держави, її органів та органів місцевого самоврядування та їхніх посадових осіб у діяльність резидентів Дія Сіті, гарантована державою стабільність збереження правового режиму тощо [Закон України № 1667-IX, 2021].

Фриланс

Гігієноміка ґрунтується на фрилансі, він сьогодні є однією із найпоширеніших форм нестандартної організації трудового процесу, і зростання частки працівників-фрилансерів свідчить про зміни характеру зайнятості на ринку праці [Фриланс або смерть, 2020].

Зайнятість фрилансера має низку переваг: з одного боку, свобода вибору, відсутність просторово-часового регламенту, гнучкі умови праці тощо. І найголовніше, — вона може забезпечити непоганий дохід, ба більше — розв'язати питання зайнятості у віддалених регіонах, спонукаючи приєднуватися до наявних робочих місць або розпочати власний бізнес, і може слугувати гідною альтернативою переїзду до великих міст чи навіть за кордон.

З іншого боку, така робота не запобігає можливим негативним наслідкам — не завжди гарантує отримання грошей за виконану роботу (практика звільнення без оплати після випробувального періоду), прибутки/заробітки не є регулярними та стабільними, відсутнє кар'єрне зростання, у більшості випадків не забезпечено соціальний пакет послуг та гарантій, відсутні професійні об'єднання для захисту прав у випадку їх порушення.

Ухвалення закону щодо гіґ-контрактів можна вважати позитивним кроком у цьому напрямі, проте це стосується обмеженого кола працівників, і поки що зарано говорити, чи будуть такі контракти ефективними на практиці та наскільки.

Українські фрилансери популярні на світовому ринку і на них є попит. За даними сервісу Freelancehunt, Україна у період 2013–2017 років очолила ринок фрилансу в Європі й посіла четверте місце в світі за обсягами зайнятості на цифрових платформах. Для порівняння: 2011 року кількість фрилансерів в Україні становила приблизно 9 тис. осіб, а вже 2016-го — 60 тис. [Ринок фрилансу, 2020]. Загалом ще задовго до коронакризи та карантину ринок фрилансу щорічно зростав щонайменше на 30%. У 2018 році нових працівників у такому режимі побільшало на 45%, а у 2019 році — на 58%. У 2020 році кількість фрилансерів теж зростала, проте пандемія уповільнила динаміку, знизивши її до рівня 2017 року (36% на рік) [Більше третини, 2020]. У 2019-му чисельність фрилансерів в Україні сягала вже 340 тис. фахівців. Однак, враховуючи, що багато українських фахів-

1 Дія Сіті — спеціальний правовий режим для ІТ-індустрії, що вможливить створення в Україні найпотужнішого ІТ-хабу в Центральній та Східній Європі, який не матиме меж для інвестицій, створення робочих місць чи розроблення новітніх технологій.

ців зареєстровані на іноземних майданчиках (тільки за 2019–2021 їхня кількість зросла на третину, а середній дохід — на 18%)¹, а позаяк за одним фрилансером може стояти ще кілька людей (розробник сайта може залучити дизайнера або рекламіста для початкового контенту, а програміст — кілька помічників), їхнє число може сягати 500 тис. [Как развивался, 2019; За 2 роки, 2021].

Успіх вітчизняних фрилансерів експерти пояснюють як високою кваліфікацією, так і тим, що закордонним замовникам послуги українських фахівців обходяться на 30–40 % дешевше, ніж робота фрилансерів зі своїх країн [Український ринок, 2018].

За статистикою, половина всіх фрилансерів в Україні — це веб-дизайнери та програмісти. І якщо графічні спеціальності були популярні ще десять років тому, кількість ІТ-розробників за цей час зросла втричі. Також серед найбільш популярних напрямів — маркетологи, копірайтери, перекладачі.

«Половина виконавців в Україні заробляють щомісяця від \$400 до \$600, а більше третини можуть похвалитися гонорарами від \$1000 та вище. При цьому ще більше можуть заробляти вузькопрофільні фахівці й ті, хто має високий рейтинг, а деякі й загалом наважуються на відкриття своїх агентств», — зазначають аналітики найбільшого в Україні фриланс-сервісу *Freelancehunt*.

За їхніми даними, частіше за інших фрилансерів наймають ІТ-компанії, маркетингові агентства, дизайнерські студії, сфера послуг. Більшість працівників на фрилансі (61%) — це фізичні особи-підприємці. Кожен третій — представник малого та середнього бізнесу.

«За останні 15 років найбільш популярні напрями практично не змінилися. Клієнтам, як і раніше, потрібні тексти, ілюстрації, переклади, логотипи та верстка буклетів. У 2007 році не було такого попиту на SMM і розробку мобільних додатків, але базові запити бізнесу в основному залишилися тими самими», — зазначається у дослідженні [Ринок фрилансу, 2020].

Відчутний стрибок відбувся у березні 2020-го під час карантину. За даними *Freelancehunt*, тільки за перший тиждень березневих обмежень кількість фрилансерів зросла на 43,8%. «Нові фрилансери — це переважно штатні спеціалісти, у яких на карантині з'явився вільний час. За результатами нашого опитування, 62% нових користувачів мають досвід роботи в офісі. Вони вирішили використати вимушені канікули для додаткового заробітку», — зазначив засновник сервісу *Freelancehunt* О.Топчий. З одного боку, підприємці почали більше звертатися до аутсорсу, а з іншого — звільнені спеціалісти активно шукали можливі шляхи заробітку» [Ринок фрилансу, 2020].

Оптимістичні прогнози Кабміну (наприкінці 2020 року) визначали поступове зниження рівня безробіття до 9,2% у 2021 році проти 9,5% у третьому кварталі 2020 року. Ще більш оптимістичний Національний банк загалом прогнозував на 2021 рік безробіття на рівні 8,6%. Натомість, за даними Мінфіну України, вже у першому кварталі 2021 року безробіття наблизилося до позначки в 11% [Уровень безработицы, 2021]. Проте за підсумками першого кварталу НБУ пом'якшив прогноз до 9,1% та 8,5% у 2022 р. із збереженням такого рівня до кінця 2023 року [НБУ поліпшив, 2021].

1 За даними міжнародної платіжної платформи «Payoneer».

Однак, хоч би як зростали попит та пропозиція на фриланс, ці перспективи стосуються лише трохи більш як третини зайнятих в економіці. Близько 60–65% людей в Україні працюють у таких сферах, де виконання роботи на дистанції ускладнене або зовсім неможливе. Виходить, з одного боку, карантин пришвидшив перехід на нові форми організації трудового процесу, а з іншого, — є такі галузі (й таких чимало), які не можуть функціонувати без фізичної участі людини та виконувати свої функції онлайн і передбачають стандартну форму зайнятості, зокрема виробництво товарів або продуктів харчування, забезпечення електроенергією, видобування вугілля, прибирання сміття тощо. У цьому сенсі так чи інакше нерівність як соціальне явище залишається нездоланною проблемою.

Прискорення та певне впорядкування розвитку українського ринку фрилансу було стимульоване ще й ухваленням Закону № 4496 від 01.11.2016 року про усунення адміністративних бар'єрів для експорту послуг та спрощення процедури ведення бізнесу для фриланс-підприємців. Дослідження серед українських фрилансерів, проведене на замовлення МОП 2017 року, показало, що кожен четвертий з опитаних (25%) назвав свою роботу головним джерелом доходу. Переважна більшість фрилансерів — високоосвічена молодь (55% респондентів мають вищу освіту, у 2% є кандидатський ступінь). Третина респондентів (33,8%) працюють на українського замовника, решта — повністю або частково на закордонних замовників. Усі вони здебільшого задоволені своєю роботою. Серед переваг фрилансу опитані називали доступ до більшого ринку замовлень, кращу, порівняно з офісною роботою, оплату праці, гнучкий робочий графік [Український ринок, 2018]. З початком карантину кількість нових реєстрацій фрилансерів зросла на 40%.

За даними дослідження, проведеного аналітиками платформи онлайн-оголошень OLX, у період з другого по третій квартал 2020 року (квітень—вересень) на третину (32%) побільшало пропозицій для офісної роботи, більш ніж на чверть (22%) — пропозицій для віддаленої роботи, і цим цікавилися втричі частіше, аніж стандартною роботою в офісі. Водночас рівень зарплати для роботи на відстані в цей самий період був на 9% вищим (у середньому 12 000 грн/міс. проти 11 тис./міс. у разі офісної роботи).

До п'ятірки найпопулярніших серед роботодавців сфер дистанційної роботи потрапили сфери торгівлі та продажу, маркетингу та реклами, транспортної логістики, IT-технологій та телекомунікації. Найчастіше пропонували роботу офіс-менеджерів, менеджерів Instagram-сторінки, менеджерів з продажу, операторів кол-центрів, адміністраторів [Удаленная работа, 2020].

Опитування серед більш ніж 10 тис. користувачів платформи OLX показало, що під час карантину 54% роботодавців перевели свій бізнес на дистанційну або частково дистанційну зайнятість, і що 58% працівників і надалі не відмовились би продовжувати свою роботу на відстані. 48% малого і 42% середнього бізнесу від самого початку карантину залишили без змін організацію своєї роботи, натомість серед великого бізнесу цей відсоток становив 37%. Деякі роботодавці (23%) визнали роботу поза офісом як більш ефективну, і не відмовились би й надалі працювати у такому режимі. Третина опитаних хотіла б поєднувати дистанційну та звичайну офісну роботу, а майже половина (45%) прагнули повернутися до звичного режиму праці.

Що ж до оплати праці, то за результатами того самого дослідження, карантинні обмеження не вплинули на зарплати 57% роботодавців, і лише 7% зізналися, що змушені були скоротити її своїм працівникам більш ніж на 50% [58% работников, 2020].

Результати іншого опитування, проведеного 2021 року порталом з пошуку роботи *Jooble*¹, показали, що 71,3% українських роботодавців заради експерименту згодні у своїй організації перейти на чотириденний робочий тиждень, оскільки практика минулорічного локдауну показала переваги та ефективність дистанційної роботи (зменшення витрат електроенергії, паперу, оптимізація виробничого процесу тощо). Проте майже третина (28,7%) роботодавців не погодилися б змінювати режим роботи своїх співробітників. При цьому абсолютна більшість опитаних роботодавців (87,8%) згодні залишити оплату своїх співробітників у тому самому обсязі, незважаючи на те, що кількість робочих годин буде зменшена. Решта опитаних вважають логічним і доцільним відповідне зменшення зарплати [70% украинских работодателей, 2021].

За словами піар-менеджера *Work.ua* К. Макіяна, станом на кінець літа 2021 року загальна кількість вакансій на віддалену роботу відчутно зменшилася. Так, близько 8% українських громадян шукають роботу тільки офлайн, а близько 25% відзначають, що хотіли б працювати тільки на «дистанційці», щоб мінімізувати контакти [Віддалена робота, 2021].

Робота на цифрових платформах

Попри те, що гігономіка стрімко завойовує український ринок, в країні бракує серйозних досліджень ситуації серед працівників цифрових платформ, зокрема у сфері автоперевезень або послуг доставки, попит на які значно виріс під час карантину та загострив приховані, але серйозні проблеми української економіки. Йдеться про такі служби як *Uber*, *Bolt*, *Uklon*, *Таксі 571*, *Glovo*, *Rocket* та ін., які працюють на віртуальних цифрових платформах, і працівників у них стає дедалі більше. Гарним прикладом дослідження може слугувати американський досвід опитування, що його здійснила журналістка-етнограф А. Розенблат, яка опитала понад сотню водіїв служби *Uber* у США і Канаді і оприлюднила ці інтерв'ю, видавши книгу «Країна Убер»: як алгоритми переписують правила роботи» [Rosenblat, 2018]. Цікаво, що після того її запросили в компанію очолити відділ маркетингу та досліджень.

Сьогоднішні дослідження в Україні зосереджуються головним чином на технологічних принципах та механізмах організації цифрових платформ, блокчейн-технологіях, глобальній монополізації їх, перспективах розвитку та ризиках тощо, оминаючи такі актуальні соціальні аспекти, як визначеність/невизначеність статусу робочої сили, наявність/відсутність соціальних гарантій та захисту, а також кар'єрного росту, слабкість відповідної законодавчої бази [Ляшенко, 2018; Щеглюк, 2020; Цифрова економіка, 2020].

1 Дослідження проведено аналітичним центром портала *Jooble* шляхом експертного опитування 345 українських роботодавців 8.06–8.07 2021 року.

Цифрові платформи — базова бізнес-модель глобальної економіки, що використовує «технології об'єднання людей, організацій та ресурсів в інтерактивну екосистему, в якій створюються і поширюються неймовірні обсяги цінності для користувачів». Зайнятість через цифрові платформи забезпечує легкодоступний і простий спосіб отримання доходу на тимчасовій або регулярній основі. Розвиток платформеної інфраструктури збільшує гнучкість ринку праці, розширює можливості пошуку додаткового заробітку, що, своєю чергою, дозволяє розв'язати проблему власного матеріального забезпечення. Платформи є новою формою координації економічної діяльності, надаючи «відкриту інфраструктуру для учасників взаємодії і встановлюють для них інституційні «правила гри», певні «регуляторні режими» та алгоритми. Головне завдання платформи — створити зв'язок між користувачами, забезпечити обмін товарами або соціальною валютою, сприяючи створенню цінності всіма учасниками» [Паркер, 2017]. Поза сумнівом, сьогодні практично будь-яка сфера чи галузь, в якій важливою складовою є інформація, може працювати на цифровій платформі, тобто перевести свої виробничі процеси у режим застосування та використання автоматизованих програмних алгоритмів (активація/деактивація замовлення, відстежування, контроль та регуляція ціни тощо) [Rosenblat, 2018].

У червні 2021 року ООН оприлюднила доповідь «Нові форми зайнятості та якість зайнятості: наслідки для офіційної статистики», в якій йдеться про цифрову платформенну економіку. МОП розрізняє два головні види зайнятості на цифрових платформах: таку, що передбачає роботу в інтернеті, надання широкого спектра послуг, є транснаціональною і не представлена у вигляді приміщень зі штатом співробітників тощо (*TripAdvisor.com, Airbnb.com, Alibaba.com, Etsy, BlaBlaCar.com, Booking.com, Facebook, Twitter, Wikipedia*), й таку, що передбачає виконання роботи «на місцях»: таксі (*Uber, Uklon, Bolt*), доставка їжі або інші кур'єрські послуги (*Glovo, Rocket*), виконання дрібних ремонтних послуг (*Kabanchik*). І якщо на перший погляд здається, що між тими й тими нема нічого спільного, насправді їх поєднує «фундаментальний генетичний код», який об'єднує користувачів та полегшує взаємодію між виробниками та споживачами. Сьогодні вже і популярний, і академічний дискурс сходяться в єдиному розумінні гігієністики як оплачуваної праці через посередництво цифрових платформ, які поєднують через веб-сайти чи мобільні додатки виробників, продавців, організації, склади тощо та споживачів із робітниками за запитом [Rosenblat, 2018].

Мережева економіка, про яку говорить Кастель, та мережевий бізнес здійснюють монополізацію галузей, сфер та окремих ніш за рахунок мобільності, швидкості, якнайширшого покриття, нарощування темпів та цінових переваг, здатних долати конкуренцію на ринку та витіснити звичні схеми розподілу та управління трудовими ресурсами. Ефективність соціальних мереж стимулює попит, а прогрес та розширення ІТ-технологій, розвиток мобільних додатків спрощують процес споживання на платформеному ринку, ускладнюючи водночас конкурентоспроможність суб'єктів аналогічного спектру послуг. Спрацьовує макроекономічний мережевий ефект: попит приваблює пропозицію, а пропозиція породжує попит. Так було з *Microsoft* у 1990-х роках і з *Apple, Facebook, Uber* та іншими сервісами зараз [Паркер, 2017].

Зайнятість на цифрових платформах

Для отримання інформації автором статті особисто було здійснено понад 40 поїздок на таксі у м. Києві та у радіусі 30 км за його межами. Під час поїздок було проведено понад два десятки бесід із водіями таксі. Крім того, було проведено одинадцять бесід із кур'єрами служб з доставки їжі у м. Києві у період з квітня 2020 і до жовтня 2021 року.

А. Водії таксі

Український ринок таксі сьогодні спирається на три домінантні сервіси: американську службу *Uber*, яка охоплює більш ніж 60 країн, вже понад 10 років на світовому ринку і половину з них — на українському; естонську *Bolt* та українську *Uklon*. Поряд з ними працює ще низка інших служб-агрегаторів, які співпрацюють як із спільними парками машин, так і з окремими водіями. Всі разом вони радикально змінили ринок перевезень, спростивши процес пошуку, виклику та оплати послуги через додаток на смартфоні. За різними оцінками, онлайн-замовлення через додатки становлять 60–80% від всіх замовлень у столиці.

Експерти вважають, що ринок таксі в Україні сьогодні на 90–98% є тінювим, і щорічний його оборот тільки в Києві становить близько 192 млн доларів, і що за кількістю поїздок понад половину замовлень (51%) припадає на *Uber* (за даними 2019 року). У більшості випадків водії використовують власні автомобілі, рідше — машини автокомпаній або партнерів. Водії отримують 80% оплати, решту — компанія-роботодавець. Керівник з розвитку *Uber* в країнах Центральної та Східної Європи Г. Соколянський розповів, що із суми, яку клієнт сплачує за поїздку, чверть вартості становить комісія, яку отримує компанія-посередник (у цьому випадку вона знаходиться у Нідерландах), яка володіє додатком і правами на інтелектуальну власність і в якій відбувається софтверне розроблення. Податки у країні сплачують не з виручки, а з чистого прибутку, який розподіляється на всіх ринках ЄС, у тому числі в Україні. Популярність *Uber* серед водіїв пояснюється тим, що тут можна заробити значно більше, ніж на інших платформах. «Чистий заробіток може бути 25–30 тис. грн. Це після комісії, сплати всіх податків і витрат» [*Uber Україна*, 2019].

Загалом у службах таксі в Україні працюють близько 220 тис. осіб. Саму чисельність цих служб визначити нелегко, оскільки вони з'являються і зникають, у більшості своїй є невизначеними і не є компаніями як такими, працюючи разом з іншими на спільних цифрових платформах. Більш-менш виразно можна говорити про ті, які мають на своїх машинах відповідний логотип-назву та/або символічний знак (телефонну слухавку або жовтий ліхтар-шашку). Звичайний запит через *Гугл* про служби таксі показує, що в одному лише Києві зареєстровано понад 250 служб (в Одесі більш ніж 90, у Харкові за 80, у Львові — 49 тощо), і ці цифри коливаються що не щомісяця.

Служба *Таксі 571* — також один з провідних агрегаторів таксомоторних перевезень у столиці, і до неї входять інші (Таксі Доміно, Таксі 24, Таксі Корпоративне). Власних машин у них немає, вони надають лише інформаційно-диспетчерські послуги — отримують замовлення та передають їх виконавцям. Будь-яка інша служба таксі може приєднатися до неї на партнерських засадах зі

своїм парком машин, як і будь-який водій зі своїм автомобілем. При замовленні, за відсутності машини самої служби, пріоритет надають водіям корпоративних служб, вони першими бачать замовлення, для них застосовується мінімальна комісія тощо. Для клієнта служба надає широкий вибір щодо цінового сегменту, має бонусну програму для користувачів та пільгову для водіїв (наприклад, знижки за брендування власного автомобіля), є забезпеченою страхуванням перевезень. Схожі умови пропонують і деякі інші (*Таксі 838, 292, 579, ЕСТ-Київ*).

Популярне інтернет-видання «Економічна Правда» разом із порталом «Опендатабот» з'ясували, як у п'ятірці найбільш відомих в Україні служб таксі (*Uber, Bolt, Uklon, Еліт таксі та White cab*) здійснюється набір водіїв. Виявилось, що окрім реєстрації на інтернет-сторінці, подання низки документів, перевірки через деякі обов'язкові реєстри та служби (зокрема, транспортне страхове бюро тощо), навіть не всі служби проводять співбесіди, вимагають медичну довідку чи перевіряють водіїв на наявність правопорушень у минулому тощо. За самооцінкою, чи не найбільші вимоги в «Еліт таксі». Крім стандартного пакета документів, там вимагають виписку про державну реєстрацію водія як фізособи-підприємця із зазначенням типів діяльності за класифікатором (так званих КВЕДів), витяг з реєстру платників податків, повідомлення про відкриття розрахункового рахунку приватного підприємця тощо. До того ж в службі наче вимагають знання української мови та вулиць міста, документ про актуальність медичного обстеження. Їх також перевіряють на наявність/відсутність адміністративних правопорушень, правил безпеки дорожнього руху. Аналогічні вимоги висувують і в разі прийому на роботу до сервісу *White cab*. Решта служб не такі прискіпливі, грішать певними порушеннями та наданням неякісних послуг [Поїздки, 2021].

Естонський сервіс *Bolt* («Блискавка» у пер. з естонської), створений студентом Тартуського університету, з'явився в нашій країні одночасно з *Uber*, проте не витримав конкуренції й пішов з українського ринку, повернувшись знову влітку 2018-го з більш привабливою маркетинговою стратегією, знижками, промокодами та акціями для водіїв: зниженням комісійних відрахувань з 20% до 8–10%, доплатою новим користувачам за поїздки, страхуванням пасажирів на 1 млн грн. Оплата послуги відбувається за тією самою схемою, що і в інших західних компаніях-посередниках: гроші конвертуються, надходять до країни реєстрації (у цьому разі до Естонії), знімається комісія, і раз на тиждень оплата надходить водієві на його банківський рахунок як фізичній особі, чия діяльність не підлягає ліцензуванню. Станом на 2019 рік, на сервіс *Bolt* припадало 13% усіх таксоперевезень, 25% — на український сервіс *Uklon* [Таксі Bolt, 2019].

Служба *Uklon* — вітчизняний продукт, створений студентом Києво-Могилянської Академії наприкінці 2009 року, на ринку вже майже 10 років і є однією з найперших і найпопулярніших служб онлайн-замовлення таксі в Україні, працює також через додаток зі смартфона та на інтернет-сайті, є агрегатором замовлень, тобто розподіляє виклики між диспетчерськими службами, а ті — між водіями-таксистами, що працюють на бренданих автівках. На відміну від інших *Uklon* має штат власних водіїв, дозволяє розраховуватись не лише готівкою, а й карткою, і з 2017 року запровадив обов'язкове страхування пасажирів на випадок ДТП.

Що ж до вартості поїздок, то порівняння її у вересні 2021 року із тією, що була у квітні 2020-го, показало, що за цей час вона виросла в середньому на 20–30 грн. Найдешевшим агрегатором виявився *Uklon*, а найбільша динаміка зміни ціни у бік підвищення — у компанії *Bolt* [Сравнение цен, 2021].

Приклади з особистих розмов

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... чорнобильць... 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... 30грн 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 не... 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 їдеши — далі будеш... загадав...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 хімчистку... або ще... от клієнт викликав машину, а сам не вийшов... ждеши його, ждеши... 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 влаштовує... 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 приятелю... 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 може, на себе зароблю».

Опитування серед водіїв показало, що для переважної більшості вітчизняних перевізників головним і найважливішим питанням є і залишається питання заробітку та робочого місця, яке дає можливість заробити. Питання щодо ризиків, які можуть приховуватися за платформенним бізнесом, не постають, і водії не замислюються над тим, чим може бути небезпечна така робота в перспективі. Серед опитаних частина водіїв мали державну соціальну підтримку у вигляді пенсії (мінімальної за віком або чорнобильської), інші — мали ще й другу роботу із зарплатою, тому робота на таксі була їхнім додатковим джерелом доходу. Навіть ті, у кого така робота була єдиним і головним джерелом заробітку, вважали її набагато кращою за традиційну (за кермом самоскиду на заводі чи в офісі будівельної організації), насамперед через свободу у виборі робочого графіка.

Натомість більшість їхніх американських колег вважають *Uber* найбільш невідомим брендом у США (а також у Великій Британії) [*Uber — наиболее неведомый бренд, 2021*] руйнівником традиційної схеми пересування та звичного способу організації трудового процесу, оскільки умови праці, на їхню думку, не відповідають бажаним стандартам і уявленням, зокрема щодо трудових норм, особистих можливостей і перспектив, а також загального економічного розвитку суспільства. А. Розенблат у своєму спостереженні звернула увагу на суперечність між риторикою компанії *Uber*, яка застосовується для легітимації залучення, заохочення, лояльності робітників тощо і реальністю, з якою водії безпосередньо стикаються у процесі роботи. Вони говорять про відсутність нормальних трудових відносин, коли водіїв визначають як незалежних підрядників та вважають споживачами технологічного продукту, майже не відрізняючи водія від надавача послуги. Ця відмінність, хоч вона й технічного характеру, проте, зважаючи на вразливість працівників щодо скарг клієнтів та непрозорість оплати праці, може мати відчутні матеріальні наслідки. Останнє разом із відсутністю постійного робочого місця, економічною нестабільністю та вразливістю робітників гігієністики становить сьогодні проблему і є постійною темою активних дискусій у США, де доступ до деяких банківських послуг або медичних, наприклад, прямо пов'язаний із зайнятістю, ба навіть прив'язаний до неї [Rosenblat, 2018].

Попри те, що дослідження проводилося у США та Канаді, авторка вважає, що корпоративна стратегія *Uber* є глобально актуальною для всіх країн, де він працює.

На думку професора Вартонської бізнес-школи Геда Елона (Gad Allon), одного з авторів дослідження, проведеного серед водіїв іншої американської транспортної фірми, до 2025-го року обсяги робіт, що виконуватимуться в рамках гігієністики, зростуть приблизно до 2,7 трлн дол. [Гіг-економіка, 2019].

Українські водії, на відміну від своїх заокеанських колег (незалежно від віку та стажу водійської роботи), говорять переважно про позитиви, не бачать потенційних ризиків та не переймаються тим, що така робота не забезпечує повноцінним соціальним пакетом, а у деяких випадках має навіть напівлегальний статус (залежно від служби таксі), що відсутній корпоративний захист прав в цій галузі тощо. Загалом всі водії задоволені своєю роботою, і чи не найбільше — її режимом, зізнаючись, що вона надає більше можливостей для заробітку, незалежно від того, є вона єдиним чи додатковим джерелом доходу, а відтак і більше впевненості у найближчому майбутньому. Загалом майже всі опитані вважають, що такого роду зайнятість — одна із позитивних рис сучасної ринкової економіки, і крім заробітку вони чи не найбільше переймаються хіба що незадовільним станом доріг у столиці.

Б. Кур'єри

Сьогодні найпопулярнішими в Україні службами з доставки їжі та інших товарів є три: міжнародні *Glovo*, *Bolt Food* та вітчизняна *Rocket*.

Іспанська компанія *Glovo* заснована у 2015 році; 2017 року отримала нагороду за найкращі цифрові ідеї в інноваційних бізнес-моделях та увійшла до переліку найуспішніших компаній світу; з 2018-го активно працює на ринку України у 15 містах, швидко розширюючи географію охоплення. Тоді ж з'явилася і вітчизняна служба *Rocket*. Всі вони є тристоронніми сервісами, які поєднують клієнтів, кур'єрів та заклади харчування/магазини та конкурують між собою. З 2020 року *Rocket* вийшла на міжнародний рівень і активно просувається на ринки Західної Європи. Про її успішність свідчить той факт, що сервіс отримав відзнаку ООН у категорії «Подолання пандемії COVID-19».

Кур'єри всіх цих сервісів працюють на умовах фрилансу, тут страхують життя та здоров'я кур'єрів, навчають, як поводитись на дорогах та етиці поведінки із замовниками, транспортними засобами не забезпечують.

Вартість замовлення майже повністю складається з вартості послуг кур'єра. Найвищий показник собівартості — у Києві та в холодну пору року. Влітку собівартість нижча і становить 45–55 грн, взимку — 60–65 грн. Більша частина її покривається коштами споживачів, які сплачують 40 грн за доставку, інша частина — коштами ресторанів, які віддають від вартості кожного замовлення в середньому 30%, що фактично є заробітком платформи, плюс ПДВ. За словами одного з засновників служби О. Юхимчука, за повний робочий день п'ять-шість днів на тиждень кур'єр в Києві може заробити за місяць 25–30 тис. грн. «Це не супержорсткий режим, — продовжує він. — Є хлопці, які роблять дуже багато доставок. У них можуть бути вищі цифри — під 50 тисяч гривень» [Українська «ракета», 2021].

Приклади з особистих розмов

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 нарик [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 типу 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 вчуся — 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... обожаю їздити на мопеді... ДТП? вони ж страхують... так я не ганяю... я обережний... Мінуси? Практично немає... хіба що влітку, коли багато таких як я...».

Отже, дослідження працівників з доставки їжі показало, що у цій царині працюють переважно молоді люди віком до 35 років, чоловічої статі, у більшості своїй студенти, а також тимчасово безробітні або звільнені через скорочення кадрів, на меті у яких мати гарний заробіток чи заробити певну суму цільового призначення. Всі опитані задоволені своєю роботою, відчувають себе незалежними та самостійними. Питання соціального захисту та можливих ризиків їх, як і водіїв, не цікавлять, оскільки цілей на далеку перспективу вони не ставлять і розглядають такого роду роботу в будь-якому разі як короткострокову та тимчасову. Деякі служби забезпечують страховкою від нещасного випадку, проте це не є першочерговим і важливим для працівника. На запитання про те, що у їхній роботі їх хвилює найбільше, найчастіше називають високу конкуренцію під час студентських канікул, сезонну нестабільність замовлень та непередбачувані зміни погодних умов, за яких неможливо відмовитись від виконання замовлення, хоча деякі служби (наприклад, Glovo) у таких ситуаціях більш лояльні, мають спеціальні заохочення та винагороди, страхують своїх робітників. Майже всі, без винятку, опитані були задоволені своєю роботою. Проте стало відомо, що у вересні 70 працівників служби Bolt Food організували страйк, протестуючи проти зниження виплат на початку осені 2021 року, що сталося через скасу-

вання бонусних заохочень, застосованих під час жорсткого локдауну у 2020-му. Серед вимог, які вони висували, лунали такі: повернення зазначених бонусів, оплата часу очікування замовлення, скасування переадресації замовлення, полегшення процедури реєстрації мопедів тощо.

Законодавство і права працівників

Економічна діяльність здійснювана через провайдера та цифрові платформи, що працюють в онлайн-системах через мобільні додатки та поєднують користувачів, партнерів і виконавців, які, своєю чергою, працюють на засадах фрилансу, без взаємозв'язку з провайдером, стає дедалі більше поширеною та популярною. Таку організаційну парадигму навіть назвали «уберизацією», маючи на увазі заміщення посередницької людської активності цифровими платформами, і її часто критикують за негативний вплив на ринок зайнятості. Технології перетворюють платформенну модель на домінуючу. Проте головне інше. Індустрія високих технологій не стільки орієнтована технологічно, скільки соціально, і успіх ґрунтується на здатності залучати, приваблювати та утримувати натовп [Bloomberg Reviews, 2019].

Низькі вхідні бар'єри, свобода вибору робочого графіку, можливість дистанційної участі роблять цифрову зайнятість привабливою для таких категорій осіб, як студенти, молодь без досвіду роботи, люди пенсійного та передпенсійного віку, особи з фізичними вадами тощо. У платформенній зайнятості розмиваються межі між аматорською діяльністю та професійною. Коли якась діяльність або майстерність з безоплатного захоплення перетворюється на професійну (наприклад, на платформі *YouTube*), працівники частіше за все використовують статус самозайнятих [Viossat, 2019].

У Сполучених Штатах 2019 року фрилансерів-водіїв було визнано самозайнятими особами. Навіть був прецедент, коли *Microsoft* погодився виплатити 97 млн дол. компенсації працівникам, яким він не надавав медичну страховку, пенсії та інші бонуси, оскільки вважав їх тимчасовими співробітниками. Крім того, американське законодавство у випадку, якщо людина працює у двох компаніях, передбачає подвійне нарахування заробітку на єдиний рахунок. При звільненні рахунок зберігається. Є також пропозиції щодо впровадження податку на роботу фрилансерів, завдяки якому компанії, які їх наймають, повинні виплачувати цим працівникам бонуси на окремий рахунок. До того ж, законодавчі зміни останніх років в Америці були спрямовані на те, щоб прирівняти гіґ-контракторів (незалежних підрядників) до працівників із забезпеченням мінімальних трудових гарантій.

У Великій Британії фрилансерів прирівняли до тих, хто працює на засадах стандартної зайнятості; і в лютому 2021 року, після багаторічного судового розгляду справи *Uber BV v Aslam*, за водіями *Uber* було визнано певні трудові права: право на пільги, оплачувану відпустку, мінімальну заробітну плату і пенсію. Також у Нідерландах у результаті судового позову, поданого профспілкою таксистів FNV через незгоду щодо оплати роботи водіїв, їх визнано підприємцями [Суд у Нідерландах, 2021]. У Колумбії, попри те, що національне законодавство не вважає працівників платформенної економіки найманими працівниками, у

вересні 2020 року суд Боготи вперше у своїй практиці визнав відносини між платформою та водієм-кур'єром трудовими [Partenio, 2021]. В Іспанії — країні з найбільшою кількістю судових розглядів справ щодо класифікації працівників платформ і водночас із найбільш соціально орієнтованим урядом — останнім часом було прийнято безліч судових рішень, за якими таких працівників визнавали або найманими працівниками, або прирівнювалися до самозайнятих. У березні 2021 року після важких та тривалих дискусій уряд Іспанії узгодив ухвалення поправок до чинного Статуту працівників про визнання осіб, які займаються доставкою їжі та інших товарів через цифрові платформи, найманими працівниками, надавши їм повні права, включно з доступом до соціальних послуг [Aranguiz, 2021; Не нравиться, 2021].

В інших країнах (наприклад, у Південній Кореї, деяких країнах ЄС) питання правової визначеності статусу гіг-робітників допоки залишається відкритим. Так само як і в Україні, хоча є нещодавно ухвалений Закон про гіг-контракти, проте він є вибірковим і стосується лише працівників ІТ-царини та об'єктів інтелектуальної власності і оминає решту сфер гігономіки.

За даними ОЕСР, на ринку зайнятості частка тих, хто працює на платформах, невелика — від 1% до 3% від загального числа зайнятих, проте вона швидко зростає і, згідно зі звітом MasterCard, глобальні трансакції в гігономіці, зростаючи щорічно на 17%, до 2023 року можуть сягнути приблизно 455 млрд дол. [What is the gig economy, 2021].

В Україні водії та кур'єри теоретично є фізичними особами-підприємцями, які реалізують своє право на працю шляхом самостійної діяльності з метою отримання доходу, а практично вони є отримувачами інформаційних послуг від компаній гігономіки.

За даними Державної податкової служби, на початок 2020 року кількість зареєстрованих ФОПів у країні становила 1,886 млн, що майже на 20 тисяч перевищило показник 2019 року. Натомість за даними Держслужби статистики на кінець 2019 року в Україні було 1,561 млн ФОПів, що становило 80% від усіх суб'єктів господарювання [Хто такі ФОПи, 2021].

Через маркетинг, рекламу і широкі можливості мобільних додатків користувачі схильні вважати кур'єрів та водіїв співробітниками тієї компанії-провайдера, чийм додатком вони користуються і чийм логотипом позначені працівники, до того ж постійний повторюваний характер виконуваної ними роботи підтверджує таку думку і свідчить про певні трудові відносини. Однак в Україні, на відміну від Європи або США, ці відносини не врегульовані, хоча про реформу ринку автоперевезень, наприклад, йдеться з 2010 року. Міністерство інфраструктури, Всеукраїнська асоціація автоперевізників (ВААП), Офіс ефективного регулювання (BRDO) неодноразово висували ініціативи, розробляли концепції, пропонували та готували відповідні законопроекти (у 2012, 2015, 2019 роках). Проте всі пропозиції щодо змін виявлялися застарілими і не враховували сьгоднішніх реалій. Нещодавно експерти BRDO розробили чергові рекомендації і запропонували самі здійснити заходи із врегулювання цього питання, наприклад, запровадити всім сервісам обов'язкове страхування від перевізника, що дасть змогу здійснювати ринковий контроль за аварійністю перевізника, полегшити процедуру отримання дозволу (так званого патенту) на перевезення без реєстрації

ФОПу, скласти державний реєстр перевізників, який був би відкритим і доступним для всіх громадян тощо [Держава взялася, 2020]. Однак жодних позитивних зрушень так і не відбулося і пропозиції залишилися на папері.

Вчені Глобального Інституту McKinsey, який займається дослідженнями у сфері економіки та бізнесу, ще 2016 року провели опитування серед 8 тис. фрилансерів країн Європи та США (Україна не ввійшла до їх числа), в результаті чого було з'ясовано мотивацію респондентів до обрання такого роду зайнятості. Відповідно їх було об'єднано у чотири основні групи: 1. «Добровольці», які свідомо обрали опцію незалежної роботи, яка є джерелом їхнього основного доходу. 2. Тимчасові працівники, які працюють, як є охота, й використовують таку роботу як джерело додаткового доходу. 3. «Вимушені» працівники, яким доводиться заробляти на життя саме таким чином, хоча вони віддали б перевагу традиційній роботі. 4. Працівники з обмеженими фінансовими можливостями, що виконують цю роботу додатково через необхідність.

Результати показали, що третина всіх опитаних (30%) добровільно обрали незалежну форму роботи. Трохи більше (40%) погодилися на неї через можливість додаткового заробітку, так би мовити, «за нагоди», 14% — через вимушеність ситуації та відсутність альтернативи і 16% — через жорстку необхідність. За даними 2021 року, для 44 % працівників гігономіки у Сполучених Штатах така робота є основним джерелом заробітку, а 60% звертаються до неї принаймні раз на тиждень [Gig Economy, 2021].

У доповіді ОЕСР «Майбутнє праці після COVID-19», представленій на Всесвітньому економічному форумі у червні 2021 року, зазначалося, що майже 80% гіг-працівників задоволені своєю роботою, оскільки вона є їх добровільним вибором, а не обрана через відсутність інших варіантів. Проте 20% працівників звернулися до платформ через неможливість знайти роботу у традиційній її формі.

Ризики та перспективи

Попри всі переваги та плюси перед гігономікою постає і низка серйозних проблем, якими занепокоєні експерти ООН, які є спільними для всіх країн і які оминають самі робітники, у тому числі й українські. Передусім ідеться про недосконалість та слабкість законодавчої бази, неврегульованість трудових відносин у сфері сервісів, що працюють на цифрових платформах. Зокрема, не розрізняються наймані працівники і самозайняті, не регламентовано часи роботи, не диференційовано нічні або понаднормові робочі години, не передбачено компенсацій за це, відсутній соціальний захист, немає професійних об'єднань фрилансерів тощо.

У більшості випадків працівники (надавачі послуг) на платформах є незалежними виконавцями, фрилансерами, а не співробітниками тієї служби, чий логотип позначений на його атрибутиці, хоча на запитання щодо статусу зайнятості із майже 76% опитаних робітників, зайнятих на цифрових платформах в країнах ЄС, 68,1% назвали себе співробітниками, а 7,6% — самозайнятими. [Platform Workers, 2018].

Також постає питання, ким вважати блогерів або так званих «інфлуенсерів» — людей впливової для певної аудиторії думки, до яких через соціальні мережі

Facebook, Instagram або *YouTube* долучено велике число прихильників, і які заробляють гроші на своїх публікаціях або виступах — самозайнятими чи співробітниками компанії, чию продукцію вони пропонують. Чи вважається робочим той час, який вони витрачають на запис відео, тестування продуктів або пов'язані з цим поїздки, задаються питанням експерти.

Крім того, за даними МОП, приблизно половина людей, що працюють на цифрових платформах, отримують мінімальний заробіток (менш як 2 дол. на годину) [Цифровые трудовые платформы, 2021].

Дослідження Геда Елона показує, що застосовувані принципи гігієни є певною мірою обмеженими і приховують в собі небезпеки, здатні негативно впливати, наприклад, на приватне життя працівника, його вільний час, психічний та психологічний стан тощо. Досягнення бажаного рівня доходів уповільнює подальшу мотивацію та вагомість фінансових стимулів. До того ж така робота не передбачає розвитку та кар'єрного росту в перспективі, як не передбачає і того, що таких працівників треба вважати штатними співробітниками та надавати їм відповідні права: забезпечувати медичним страхуванням, оплачувати понаднормові години, страхувати у випадку безробіття тощо. Тому, наприклад, Uber стежить за тим, щоб трудові відносини ґрунтувалися на дуже простій угоді суто фінансового, транзакційного характеру [«Uber Україна», 2019].

Водночас експансія нестандартної зайнятості викликає серед деяких дослідників тривогу через те, що її структура близька до тієї, яку називають прекарною (або прекаріальною), тобто несталою та ненадійною, а людей, залучених до неї, — прекаріатом, класом соціально невлаштованих, позбавлених повноцінної гарантованої роботи, що є наслідком негативного впливу глобалізації. Вони вважають, що за гнучкістю криється ризик «дерегулювання ринку праці, що призводить до безробіття» [Хабермас, 2005; с. 307], дестабілізація трудових відносин, мінімізація регульованих правових режимів [Бауман, 2008; Бек, 2007], порушення стабільності зайнятості та суспільства в цілому, зменшення зобов'язань роботодавців перед робітниками, зростання числа змушено часткової, неповної та тимчасової зайнятості, невідворотність чергової фінансової кризи [Крауч, 2019], а також що головна ціль полягає у зниженні соціальних витрат на працівників з боку капіталу, перекладанні тягаря ринкових ризиків на найманих працівників, отриманні ще більших прибутків і т.ін., що мало місце в організації праці при капіталізмі початку ХХ століття [Болтански, Кьяпелло, 2011].

Не виключено, що сучасні форми зайнятості обтяжені психосоціальними ризиками та стресами, пов'язаними з ізоляваністю, неконтрольованою інтенсивністю праці, стиранням кордонів між роботою та відпочинком, вимогами блискавичного реагування на цифрові алгоритми у додатках смартфонів, мінімізацією людських контактів, відсутністю повноцінної інституційної та законодавчої підтримки тощо. Так, опитування, проведене у Бангалорі (Індія), серед таких самих робітників служби доставки, показало, що робота на платформі, особливо така, що має індивідуалізований та ізоляційний характер виконання, здатна призвести до непередбачуваних психологічних наслідків у робітників, зокрема, викликати відчуття соціальної ізоляції, відірваності від сім'ї, друзів, суспільства в цілому. Для протидії цьому робітники об'єдналися і створили се-

ред колеґ соціальну мережу для спілкування та надання екстреної допомоги [Delivery Work, 2021].

Водночас інший дослідник, професор французької бізнес-школи INSEAD Жан-П'єро Петрил'єрі, разом зі своїми колеґами зі США, опитав 65 спеціалістів, які працюють за нових умов праці, і дійшов висновку, що як не дивно, але у гігієнічній люди відчують себе успішнішими, аніж за умов традиційної зайнятості, і, хоча цей успіх іншого штибу, він надихає та стимулює. Тут не йшлося ні про якісь майбутні накопичення, вигоди або соціальні переваги. Успіх полягав у знаходженні рівноваги та балансу «між передбачуваністю і можливістю, між життєздатністю (перспективою тривалої роботи) і життєвою силою (відчуттям себе справжнім, автентичним і живим в роботі)» [What is the gig economy, 2021; Platform Workers, 2018].

Однак, на нашу думку, важко не погодитися із тими вченими, котрі вважають, що не варто розглядати сучасну зайнятість в душі кейнсіансько-фордистської економіки та вбачати в ній шлях до спускання на дно, а в сучасних цифрових технологіях — лише маніпулятивні задуми великого капіталу. Є оптимістичний сценарій, причини для якого полягають в об'єктивному характері глобальних змін, що відбуваються на ринку праці. Пришвидшення цифровізації та дедалі більша популярність і поширення мобільних додатків роблять ці зміни невідворотними, немінучими. Не треба забувати, що майбутнє належить іншим генераціям, і тому треба дивитися на зайнятість їхніми очима, розглядати її з позицій самих працівників, зацікавлених у своїх заробітках, збільшенні доходів, поліпшенні добробуту, свободі вибору, гнучкості організаційних режимів трудової діяльності та психологічно-емоційної компоненти. У цьому сенсі накопичувальна система пенсійного забезпечення може виявитись не гіршим варіантом за патерналістську солідарну, а гнучкість фрилансу — кращим режимом за стандартну «від 9 до 18» п'ять із семи. Водночас чим більше зростатиме зайнятість на цифрових платформах та збільшуватиметься кількість людей, що шукають роботу, тим більше актуалізуватиметься необхідність розв'язання питань, що відіграють вагомую роль у стандартній зайнятості. Проблеми стабільної зайнятості, постійного робочого місця, соціальної захищеності робітників в гігієнічній поки що не розв'язані і є частими темами дискусій, як у США чи Європі, так і в Україні. До того ж у світі є серйозне занепокоєння, чи не зведуть нанівець традиційну систему найманої праці сучасні можливості платформенної зайнятості. На думку президента французького Центру розроблення наукової інформації *Inffo* Л. Віосі (L. Viossat), такий висновок є передчасним і безпідставним, оскільки у будь-якому випадку залишається низка робіт, які неможливо перевести у платформенний режим, до того ж такого роду зайнятість становить невеликий відсоток (0,5–3% на 2019 рік) від числа всіх зайнятих, і багато хто з таких робітників поєднує роботу на цифровій платформі з іншою, як правило стандартною, зайнятістю (роботою за наймом або у статусі самозайнятого) або ж із навчанням [Viossat, 2019].

На жаль, досі немає єдиної точки зору на те, як таких робітників залучити до системи соціальних гарантій та захисту. Багато країн перебувають у пошуку балансу між економічною ефективністю і соціальною справедливістю. Як

вказано у Доповіді ВШЕ та ЦМДЛП¹ «Платформенна зайнятість: визначення та регулювання», в розвинених європейських країнах спостерігається тенденція «надання мінімальних гарантій за мінімального втручання в механіку платформенної економіки», тобто забезпечення захисту базових прав працівників і водночас збереження простору для інноваційного економічного розвитку [Доклад, 2021: с. 6].

Ринок зайнятості змінюється дуже швидко — з одного боку, є реальна «можливість працювати у будь-якій точці світу, будь-якій організації, яка готова заплатити тут і зараз за конкретну роботу, а не укласти багаторічні трудові угоди на перспективу [Тощенко, 2021: с. 17], а з іншого — постає загроза прекарізації зайнятості, принаймні певної її частки.

Американський журналіст Д. Пінк вважає, наприклад, що фрилансери сьогодні перебувають на «вищому щаблі еволюції», тоді як «людина організації» поступово відходить у минуле [Пінк, 2005], і звернення до гігієністики не завжди означає «гірше» або обов'язкове поповнення лав прекаріату (у найгіршому його розумінні). Відмова від вигід стандартної зайнятості компенсується позитивами нестандартної, і їхні масштаби можуть бути достатньо великими, щоб не тільки компенсувати вади, а й акцентувати переваги, і ті можуть виявитися набагато вагомішими та однаково привабливими для обох сторін трудового процесу. Перші кроки назустріч вже зроблені і в Україні. Тому, як мінімум, залишається прийняти всі ці зміни як неминучий результат та наслідок технологічного прогресу, а як максимум — намагатися вбудовуватися у цей гнучкий та багато у чому зручний новий світ.

Джерела

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-ukrainsiv-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: ризику 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

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

1 Національний дослідницький університет «Вища Школа Економіки» та Центр міждисциплінарних досліджень людського потенціалу.

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-2zvit-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: Алтейя,

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

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

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-uvolil-na-100-000-bolshe-sotrudnikov-chem-oformil-v-2020>

Пандемія COVID-19 спричинила втрату мільярда робочих місць – звіт МОП (2021). Отримано з: <https://www.dw.com/uk/pandemii-covid-19-sprychynyla-vtratu-chverti-miliarda-robochukh-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). Особливості стандартної та нестандартної зайнятості українських громадян. В: Українське суспільство: моніторинг соціальних змін, Київ: ІС НАН України.

Пинк, Д. (2005). Нація 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 продолжат 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% украинских работодателей готовы попробовать перейти на 4-дневную рабочую неделю — исследование (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 найманними 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 – наиболее ненавистный бренд в США и Великобритании* (2021). Отримано з: <https://taxiservice.com.ua/mir/2778-uber-naibolee-nenavistnyj-brend-v-ssha-i-velikobritanii>
- «Uber Україна»: про ціни, заробіток водіїв, «незаконні» Uber Shuttle і доходи, які потрапляють в Голландію* (2019). Отримано з: <https://www.epravda.com.ua/publications/2019/11/7/653426/>
- Удаленная работа второе 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/ukrainskiy-gynok-frilansu-zavoiovuie-svit>
- Уровень безработицы в Украине. Минфин Украины*. Отримано з: <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/>
- Фриланс або смерть: як виживати 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
- 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
- Platform Workers in Europe* (2018). Technical Report by the Joint Research Centre (JRC), the European Commission's science and knowledge service. Отримано з: https://ec.europa.eu/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/>

Отримано 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. [=Арсенко, 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 Applico's Modern Monopolies* (2019). Retrieved from: <https://www.applico-inc.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 [=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/pandemiiia-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 [=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 [=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

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 Международной конференции 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-biznes-uvolil-na-100-000-bolshe-sotrudnikov-chem-oformil-v-2020> [=Официальная занятость 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-razvalsya-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 [=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

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-2zvit-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/> [=Таксі 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> [=Хто такі ФОПи 2021]

Received 29.10.2021

ОЛЕНА ІВАНЕНКО

Українська гігономіка: трансформація зайнятості, ризику та перспективи

У статті йдеться про трансформації структури зайнятості та гігономіку — 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 гігономіці сьогодні зайнято майже третину працездатного населення. У статті на матеріалах авторського опитування, проведеного серед гіг-працівників м. Києва — водіїв таксі онлайн-сервісів (Uber, Uklon, Bolt) та кур'єрів з доставки їжі (Glovo, Bolt Food, Rocket), досліджено особливості української гігономіки, з'ясовано переваги та вади такої роботи, окреслено її загрози та перспективи.

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

ЕЛЕНА ІВАНЕНКО

Украинская гигономика: трансформация занятости, риски и перспективы

В статье речь идет о трансформации структуры занятости и гигономике — 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 экономиче-

ские 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, медицине, 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, современны и перспективны, однако не лишены определенных рисков и опасностей. Такая занятость является неустойчивой, нестабильной, социально и законодательно уязвимой, хотя в развитых странах сегодня в гигэномике 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 гигэномики, выясняются преимущества и недостатки такой работы, описываются ее угрозы и перспективы.

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

OLENA IVANENKO

Ukrainian Gignomy: Transformation of Employment, Risks and Prospects

The article deals with the transformation of the employment structure and gignomics. 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 gignomics 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: gignomics, employment, freelancing, platform economy, digital technologies, «uberization