

**Надточій Алла Олександрівна**

*кандидат наук з державного управління, доцент,  
доцент кафедри управління персоналом та підприємництва  
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна  
ННІ «Інститут державного управління»*

**Бездєтко Аліна Романівна**

*студентка  
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна  
ННІ «Інститут державного управління»*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-335-7-11>

## **ПЛАТФОРМНА ЗАЙНЯТІСТЬ: ЗИСКИ ТА РИЗИКИ ДЛЯ ДЕРЖАВИ, БІЗНЕСУ І ПРАЦІВНИКІВ**

Сучасні підходи до ведення бізнесу та розвиток інформаційно-комунікативних технологій привели до нових явищ та бізнес-моделей. Зокрема, виникла платформна економіка, що трансформує існуючих соціально-трудова відносин і формує нову форму зайнятості – платформну зайнятість.

Ця сфера зайнятості відносно нова. Вона неунормована і нерегульована державами, але темпи зростання кількості зайнятих у цьому сегменті привертають до себе увагу тим, що вони випадають із сфери дії трудового законодавства і системи соціального страхування.

За визначенням колективу вітчизняних дослідників «платформа зайнятості – це такий тип зайнятості, коли інтернет-сервіси та майданчики не виступають як роботодавець і виконавець послуг безпосередньо, а дають можливість одній стороні розмістити запит на виконання певного завдання, а інший – виконати це завдання відповідно до власних компетенцій». Через такі інтернет-майданчики відбувається пошук роботи, створюються колективи,

виконуються проекти. Науковці зазначають, що такий тип зайнятості є перспективним [1, с. 86–87].

Розглянемо явище платформної зайнятості та її впливу на тріаду «держава-бізнес-суспільство» більше детально (табл. 1).

Таблиця 1

**Зиски і ризики платформної занятості  
для держави, бізнесу і працівників**

Платформна зайнятість			
<i>Держава та суспільство</i>		<i>Працівники</i>	
Зиски	Ризики	Зиски	Ризики
Залучення частини населення до глобального ринку праці і глобальної мобільності без фактичної втрати людей; Запобігає трудовій міграції	Недоотримання податків – зниження фінансової спроможності держави	Баланс між роботою і життям	Висока вразливість перед соціальними ризиками
Збільшення рівня кваліфікації залучених на платформах людей через необхідність постійного збільшення компетентностей	Недоотримання коштів фондами соціального страхування	Основний або додатковий дохід	Відсутність соціального захисту
Збільшення рівня доходів населення	Збільшення податкового навантаження на офіційно зайнятих	Гнучкий графік роботи	Відсутність стандартів оплати праці
Залучення до зайнятості осіб, які мають фізичні або соціальні обмеження для роботи повний робочий день або не бажають фізично бути присутнім на робочому місці роботодавця Послаблення проблеми безробіття	Зменшення конкурентоспроможності соціально відповідальних підприємств	Доступ до кращої роботи через великий вибір роботи (заказів) на платформах – вихід на глобальний ринок праці	Перевтомлення через бажання більше заробити або неможливість перестати працювати на період хвороби через відсутність доходів

Полегшується проблема пошуку першого робочого місця і набуття першого досвіду роботи для молодих працівників Запобігає трудовій міграції (або зменшує її розміри)	Зниження рівня соціальної захищеності громадян	Постійне підвищення рівня компетенцій	Відсутність контролю за охороною праці
Послаблення проблеми безробіття			
<i>Бізнес</i>		<i>Платформа</i>	
Зиски	Ризики	Зиски	Ризики
Зменшення витрат на утримання персоналу	Розвиток недобросовісної конкуренції	Отримання доходів через нову бізнес-модель	Втрати частини доходу внаслідок нормативного врегулювання такого виду діяльності
Збільшення прибутку			
Збільшення гнучкості через правове не врегулювання відносин на платформах			
Використання відносно дешевої висококваліфікованої робочої сили			

Вважаємо, що платформна зайнятість є одним із новітніх різновидів соціально-трудова відносин, хоча вони і досі не визнаються нормативно-правовими актами як трудові. На сьогодні вже є прецедент визнання водіїв Uber найманими працівниками платформи через доказ у суді наявності у відносинах «платформа-водій» ознак трудових [2, с. 382]. Але цей випадок – лише прецедент, у більшості, такі відносини не визнаються трудовими ні державою, ні платформою, ні бізнесом.

Тоді на сьогоднішній, день платформна зайнятість є окремим видом діяльності, що приносить дохід, який у більшості випадків є неформальний, а тому і не оподатковується. Відповідно платформна зайнятість є новим видом тіньової зайнятості.

Як вид тіньової зайнятості він викликає проблеми в державі та суспільстві, як і будь-який інший вид тіньової зайнятості, а саме:

- проблеми, пов'язані із соціальним захистом працівників, що залучені до такої діяльності; так чи інакше людина в майбутньому буде претендувати на пенсію, і якщо вона не зароблена (трудова пенсія), то буде – соціальною [3, с. 128];

- недоотримання державою та фондами соціального страхування податків і внесків із доходів; у держави знижується фінансова спроможність виконувати свої функції, в тому числі і соціальні; зростає економічне навантаження на офіційно зайнятих працівників.

Разом із тим, платформна зайнятість має свої плюси для економіки та суспільства в цілому, як і інша тіньова зайнятість. Сюди можна віднести те, що послаблюється проблема безробіття, зростає рівень доходів залучених до такої праці людей, а від так і збільшується платоспроможний попит на внутрішньому ринку.

Крім того, платформна зайнятість має і додаткові, відмінні від інших видів тіньової зайнятості, зиски для суспільства:

- це можливість виходу працівників на зовнішній, глобальний ринок праці – це є новітньою формою трудової мобільності (цифрової мобільності), при цьому люди фізично будуть знаходитись на території країни, будуть всередині витрачати гроші, і країна не втрачає свій трудовий потенціал;

- залучення у сферу зайнятості маломобільних груп населення (тих, хто не може або не хоче працювати повний робочий день або постійно бути присутнім на робочому місці у приміщенні роботодавця);

- примноження людського капіталу країни (як приклад, ті, хто працює над розробками різного програмного забезпечення, веб-

програмування мають постійно вдосконалювати свої навички, збільшувати межі своєї компетентності).

Платформна зайнятість вигідна для підприємств-роботодавців: якщо раніше вони мали тримати в штаті працівників з довготривалими трудовими контрактами з повним переліком соціальних гарантій, то тепер функції таких працівників виконують замовники на платформах, як такі, що просто надають певний обсяг послуг. Відповідно замовники (підприємства) не визнають такі відносини трудовими, себе не бачать у ролі роботодавця і відповідно не беруть на себе зобов'язань стосовно соціального захисту платформних працівників.

Тому вважаємо, що платформна зайнятість є видом скорочення витрат на персонал і поки держава не буде втручатися в ці процеси, це буде відбуватися і надалі – підприємства скорочуватимуть традиційні робочі місця із гарантіями зайнятості та високим рівнем соціальної захищеності, ухилитимуться від сплати податків, в тому числі податків на заробітну плату.

Ще однією причиною, чому державі варто втрутитись у регулювання цих відносин, є те, що підприємства, що використовують послуги виконавців на платформах замість офіційно зайнятих працівників, отримують завдяки цій схемі конкурентну перевагу перед підприємствами, які є соціально відповідальними, в тому числі і перед персоналом. Адже останнє передбачає, що підприємство бере на себе частину відповідальності за розвиток, гідну оплату праці, соціальний захист власних працівників.

З позиції зайнятих на платформах людей – така форма зайнятості має безперечні переваги. Насамперед – дохід, гнучкість, баланс між роботою і життям, можливість розвитку, можливість продати свою працю дорожче завдяки більшому вибору, що дають платформи, можливість витратити більше часу на родину або інші, не пов'язані з роботою обов'язки, волонтерську діяльність тощо. Переваги є для людини відчутними, доки вона не стикнеться сам на сам із соціальними ризиками – хворобою, неможливістю

продовжувати роботу через різні обставини тощо. Те, що було здобутком робітничого класу минулого століття (система соціального страхування) – наразі прийдеться виборювати працівникам цифрових платформ. Проблемою тут є те, що у платформних працівників не має духу солідарності, вони індивідуалізовані, не прагнуть об'єднуватись у професійні організації для захисту своїх інтересів.

Єдиним аргументом, щоб спростувати необхідність державного втручання, є те, що люди можуть брати участь у системах соціального страхування на добровільних засадах. Або їхні доходи настільки великі, що вони можуть дозволити собі відпочити або не працювати в період хвороби, заощаджувати.

Проте дослідження зайнятості через цифрові платформи в Україні, проведене за сприяння Міжнародного бюро праці (опитування проведено у вересні-грудні 2017 р.), засвідчило інше: розмір заробітку трохи вище середньої по країні; більше 20% працівників працювали більше нормальної тривалості робочого тижня; 75% респондентів не заощаджували коштів для життя на пенсію; 7% респондентів робили відрахування в приватні пенсійні фонди; більше половини опитаних повідомили, що не можуть собі дозволити не працювати протягом п'яти тижнів на рік [4, с. 24].

Підсумовуючи зазначимо, що в Україні в умовах військової агресії, що спричиняє руйнацію підприємств, кількість платформних працівників буде лише збільшуватись. І з огляду на ризики, що несе з собою така зайнятість для держави і суспільства, необхідно розпочинати пошук інструментів стимулювання підприємства та платформи брати на себе частину відповідальності за суспільний добробут.

### **Література:**

1. Kostyshina T., Tuzhilkina O., Kostyshina A., Golubets V., Krasiuk R. Регулювання соціально-трудова відносин в контексті реалізації соціальної політики. *Modern engineering and innovative technologies*. 2023. Issue 27. Part 2. P. 85–91.

2. Літорович О.В. Платформова зайнятість, як глобальний тренд трансформації менеджменту. Editorial Board. 2022. С. 381–384.

3. Хлівнюк Т.Р. Платформна економіка як чинник модернізації соціальної держави. *Епістемологічні дослідження в філософії, соціальних і політичних науках*. 2021. № 4 (1). С. 123–131.

4. Алексинська М., Бастрова А., Харченко Н. Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи. International Labour Organization. URL: [https://www.ilo.org/travail/WCMS\\_635371/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/travail/WCMS_635371/lang-en/index.htm)