

НОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНОМУ СВІТІ В КОНТЕКСТІ ВПЛИВУ НА ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК

Смакота В. В.

*кандидат соціологічних наук,
завідувач відділу економічної соціології
Інституту соціології Національної академії наук України*

Толстих Н. В.

*кандидат соціологічних наук,
старший науковий співробітник відділу економічної соціології
Інституту соціології Національної академії наук
м. Київ, Україна*

Становлення нових форм зайнятості в сучасному світі супроводжується зростанням додаткових суперечностей суспільного розвитку; особливої уваги дослідників потребує ненадійна (незахищена трудовим законодавством) робота, адже залучені до неї працівники є найбільш вразливою категорією зайнятих у всьому світі [1, с. 32–33].

В цьому контексті додаткового вивчення потребує інтернет-зайнятість (цифрова або гіг-зайнятість) як сфера надання послуг, опосередкованих цифровими технологіями, спрямована на отримання доходу шляхом використання онлайн-платформ, вебсайтів або мобільних додатків, розповсюдження якої відбувається у глобальних масштабах. Нові форми зайнятості в поєднанні з цифровими можливостями, як це уявлялось на початковому етапі їх виникнення, відігравали важливу роль у швидкому відновленні економіки, сприяли вигоді як для роботодавців, так і для працівників, у тому числі в часи економічних криз і скорочення стандартних робочих місць. Забезпечуючи практично миттєвий дохід, вони здатні стати доступним джерелом доходу для більшої частини працездатного населення. Крім того, на рівні конкретної людини цифрова зайнятість видавалась гнучкою і в сенсі часу, робочого місця (замість нього з'являється поняття «цифрове робоче місце»), тривалості виконання роботи, яка регулюється самим працівником (що, як очікується, дає змогу дотримуватися особистого балансу праці та відпочинку). Така зайнятість в цілому не зазнає впливу екстремальних ситуацій на відміну від стандартних форм, що вимагають конкретних умов роботи. Часто цифрові праців-

ники можуть обирати країну для сплати податків (або взагалі їх не платити).

На прикладі України можна спостерігати зростання кількості цифрових платформ або розвитку ринку фрилансу за умов погіршення макроекономічної ситуації. Рівень освіти населення України (разом з невимогливістю до умов праці) дає змогу українським робітникам освоювати зайнятість в ІТ-сфері та впевнено конкурувати на міжнародному ринку праці, а самі цифрові технології здатні не тільки розширити можливості для працевлаштування, освіти та саморозвитку, а й допомогти зберегти наявне місце роботи або навчання (чим скористалася значна частина населення України під час пандемії COVID-19 та широкомасштабних бойових дій). В екстремальних умовах гнучкість та адаптивність – як основні характеристики цього типу зайнятості – стали максимально ефективним ресурсом на ринку праці. В останні ж роки падіння економіки, руйнування інфраструктури й вибухове зростання міграції створили умови, в яких деякі види зайнятості (нові, нестабільні, що знаходяться поза рамками трудового законодавства) стали найбільш затребуваними і такими, що часто фактично забезпечують виживання робітника. Якщо раніше (принаймні у допандемійні часи) цифрова робота у більшості випадків визнавалась «альтернативною» (тобто одним із варіантів підробітку, який можна суміщати з основною стандартною трудовою діяльністю), то сьогодні такі способи працевлаштування стають дедалі більш поширеними типами основного місця роботи та отримання доходу. Щоправда, таке поширення відбувається не тільки на ринку праці в Україні, але й у всьому світі, який долучений до Інтернет-зв'язку. Отже, з'явившись як сфера додаткового альтернативного заробітку, така цифрова зайнятість поступово стає невіддільною частиною глобального ринку праці.

При цьому поступово наукові дослідження роботи на цифрових платформах довели, що остання дає працівникам не тільки більші можливості просторово-темпоральної мобільності, а й таїть у собі нові соціальні ризики та небезпеки, водночас поглиблюючи ті соціальні загрози, що існували раніше. Тому її регуляція є нагальною потребою суспільства та окремої людини.

Європейські автори, провівши дослідження з цієї тематики у просторі сучасного європейського суспільства, зазначають, що наразі ідеальний фриланс-працівник платформи (digital tournament platform) – це той, хто повинен бути постійно доступним, дуже швидко реагувати і працювати вдень і вночі (включаючи вихідні та святкові дні), щоб укластися в стислий термін; (2) бути уважним, враховувати побажання клієнта в будь-який момент, позитивно реагувати на всі клієнтські

запити (у тому числі додаткових робіт, не погоджених раніше та не обговорюваних у бюджеті); (3) мовчати, адже будь-який конфлікт чи скарга можуть призвести до серйозних наслідків, таких як зниження робочої рейтингової оцінки або навіть призупинення контракту; та (4) брати участь у постійній конкуренції, яка вимагає (само)інвестування та самовдосконалення, щоб отримати перевагу над іншими фрилансерами. Недотримання вимог спричиняє стигматизацію з боку платформи (наприклад, шляхом деактивації профілю працівника, який в результаті втрачає репутацію, створену ним на платформі) та клієнта (наприклад, низькі рейтинги призводять до меншої кількості замовлення та зниження доходу) [4, с. 30–31].

Водночас європейські законодавці продемонстрували найбільш соціально орієнтований спосіб стандартизації нових форм зайнятості, такий як встановлення «презумпції зайнятості», що означає безумовне прийняття факту працевлаштування працівника і забезпечує правову базу трудових відносин; отже, працівники онлайн-платформ отримують ту ж соціально-економічну захищеність, що й стандартно зайняті наймані працівники відповідно до законодавства ЄС і національних законодавств [2]. Останнє є ключем до їх соціально-економічного захисту (адже відмовляючись бути роботодавцем, оператори платформ не тільки ухиляються від обов'язку платити внески на соціальне забезпечення, а й обходять соціально-трудові зобов'язання, знімаючи з себе відповідальність за здоров'я і безпеку працівника).

У часи розквіту стандартного трудового договору в кожній людині-робітника існував до певної міри стабільний горизонт планування з погляду стабільного доходу, фіксованого набору робочих годин, днів, тижнів і навіть років, а також тимчасового та просторового розподілу (між домом та роботою). В умовах нестабільної зайнятості все це зникає. Розпочаті в 1980–90-х рр. неоліберальні політичні реформи в Європі призвели до важливих перетворень, що посилили нестабільність на ринках праці через скорочення інституційних ресурсів [4, р. 53–54].

Загалом можна зазначити, що регулювання державою трудових відносин своїх громадян є вимогою часу і запорукою сталого соціально-економічного розвитку; такі дії, як встановлення соціальних стандартів праці та відпочинку, гарантійних виплат та забезпечення правом голосу є єдиним механізмом запобігання конфліктним ситуаціям у сфері праці. Адже, як свідчить міжнародна практика, вигода від зростання незахищеної зайнятості для окремого працівника або підприємства в короткостроковій перспективі може мати негативні наслідки для економіки в цілому, такі як недостатнє інвестування в інновації, уповільнення темпів зростання продуктивності праці, загрози системам соціального забезпечення, висока волатильність

ринку праці [3]. Саме тому цю зайнятість часто ототожнюють з неякісною та вразливою – як для людини, так і для суспільства в цілому.

Виходячи з цього, важливою складовою законодавчого регулювання праці є розробка відповідних трудових стандартів, що будуть закріплені в трудовому договорі. Держава має бути безпосереднім учасником і гарантом виконання трудового договору, надання працівникам обов'язкового соціального захисту (нарівні з іншими найманими працівниками). Важливим моментом втілення таких норм законодавства є постійний моніторинг ринку праці та дослідження умов праці найбільш вразливих робітників. Для забезпечення їх соціального захисту сьогодні є необхідною гармонізація обліку їхнього стажу і соціальних внесків з чинними нормами трудового законодавства. Нагальною також стає розробка і впровадження базової соціальної допомоги для тих працівників, які не мають достатнього стажу.

Література

1. Global Wage Report 2022–23. The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power. *International Labour Organization*, 2023. 148 p. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/global-wage-report-2022-23-impact-inflation-and-covid-19-wages-and>
2. Garben, S. «Old» rules and protections for the «new» world of work. URL: <https://www.socialeurope.eu/old-rules-and-protections-forthe-new-world-of-work>
3. Bérastégui, P. Teleworking in the aftermath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition. *ETUI*. 2020. URL: <https://www.etui.org/publications/teleworking-aftermath-covid-19-pandemic>
4. Pulignano, V., Domecka, M. *The Politics of Unpaid Labour. How the Study of Unpaid Labour Can Help Address Inequality in Precarious Work*. 2025. 320 p. URL: <https://fdslive.oup.com/www.oup.com/academic/pdf/openaccess/9780198888130.pdf>