

Оксана Володимирівна Панькова,*канд. соц. наук, доцент, зав. сектору*<https://orcid.org/0000-0002-2003-8415>;**Олександр Юрійович Касперович,***молодший науковий співробітник*

Інститут економіки промисловості НАН України

вул. Марії Капніст, 2, м. Київ, 03057, Україна

E-mail: a_kasp@ukr.net<https://orcid.org/0000-0003-1169-9681>

ЦІЛЬОВІ ПРІОРИТЕТИ РЕГУЛЯТОРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ УМОВ ГІДНОЇ ПРАЦІ У ПЛАТФОРМНІЙ ЕКОНОМІЦІ¹

У статті досліджено і розкрито ключові тренди в системі соціально-трудових відносин (СТВ), пов'язані з впливом цифровізації та платформної економіки. Наголошено на поширенні індивідуалізації та руйнуванні традиційних трудових колективних відносин, їх короткостроковості та неформальності.

Встановлено, що зазначені тренди генерують цілу низку викликів, загроз і проблемних «вузлів» відносно традиційних механізмів реалізації державної політики в соціально-трудовій сфері, систем соціального діалогу та соціального захисту, що негативно впливає на умови забезпечення гідної праці. Вони базуються на фундаментальній невідповідності сутнісних й інституціональних засад функціонування традиційних регуляторних механізмів у сфері праці та зайнятості та принципово нової системи соціально-трудових відносин, яка формується і поширюється. Платформізація системи СТВ приводить до появи нових суб'єктів, потребує регламентованості їх діяльності, пошуку адекватних механізмів регулювання, визначення ролі держави в цих процесах. Також акцентовано увагу на трансформаційних змінах у системі соціально-трудових відносин; проблемах та можливостях формування механізмів представництва колективних інтересів платформних працівників та роботодавців; нормативно-правовій невизначеності статусу та нерегульованості діяльності трудових платформ; «розмиванні» юрисдикції на транснаціональних трудових платформах тощо.

Визначено та обґрунтовано цільові пріоритети щодо забезпечення збалансованого соціально-трудового розвитку в Україні в умовах поширення платформної економіки, зокрема, через оновлення існуючої системи договірної та державного регулювання соціально-трудової сфери, створення сучасних систем і механізмів представництва колективних інтересів платформних працівників та роботодавців, Національної платформи соціально відповідального партнерства, забезпечення комплексного нормативно-правового впорядкування діяльності платформ, а також гармонізацію соціально-економічного, трудового, цифрового, неоіндустріального та сталого розвитку в сучасних умовах.

Ключові слова: платформна економіка, цифрова зайнятість, соціально-трудові відносини, соціальний діалог, гідна праця, пріоритети та механізми регуляторної політики.

JEL: E24, E26, E27, J21, J23

¹ Статтю підготовлено в рамках реалізації проекту ІЕП НАН України з проблем становлення нової якості трудового життя в умовах цифрових трансформацій за цільовою Програмою наукових досліджень НАН України «Становлення нової якості життя» на 2021 рік» (договір № 02/2021 від 15 червня 2021 р.).

Фундаментальні технологічні інновації, що становлять основу переходу на Індустрію 4.0, фактично формують новий спосіб виробництва, який обумовлює виникнення і поширення принципово нових форм та механізмів взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин (СТВ). У першу чергу йдеться про швидкий розвиток платформної економіки та, зокрема, трудових платформ. Уже сьогодні процеси розвитку Індустрії 4.0, смарт-промисловості та платформної економіки суттєво впливають на сферу праці та зайнятості, значною мірою формують світовий порядок денний щодо досліджень і формування відповідної політики як на міжнародному, так і на національному рівні. «Якщо платформна економіка не стане частиною соціальних норм щодо гідної праці, то вона загрожує перетворити суспільство за своїм власним образом і подобою» (Мехі, 2021) – саме так оцінюється масштабність впливу цифрової (у т.ч. платформної) економіки на процеси в суспільстві.

Фахівці Міжнародної організації праці (МОП) зазначають, що трудові цифрові платформи, з одного боку, створили безпрецедентні можливості для працівників, бізнесу та суспільства, але одночасно вони становлять серйозну загрозу для забезпечення умов гідної праці та чесної конкуренції (ILO, 2021). Це обумовлено бурхливим розвитком платформної економіки, у якій традиційні механізми представництва колективних інтересів, соціального діалогу, соціального захисту, що базуються на довгострокових і формалізованих відносинах, фактично перестають працювати. У свою чергу, це призводить до виникнення гострих проблем у сфері соціального захисту та забезпечення необхідної якості трудового життя працівників нетрадиційних форм зайнятості (платформної, цифрової зайнятості тощо). Фактично ці нестандартні форми значною мірою є не врегульованими та перебувають поза межами чинних й усталених нормативно-правових, організаційно-управлінських за-

сад, не вписуються у формат діяльності традиційних інститутів та механізмів забезпечення гідної праці (зокрема систем соціального діалогу та соціального захисту). Тому в площині практичної діяльності актуалізуються проблеми нормативно-правового визначення, регламентації та врегулювання цих новітніх нетрадиційних соціально-трудова відносин, що виникають у зв'язку з цифровізацією економіки та суспільства. Також зростає суспільний запит на створення відповідних оновлених і дієвих систем соціального діалогу, соціального захисту, забезпечення можливостей колективного представництва інтересів сторін соціального діалогу, передусім зайнятих на платформах, відповідного оновлення діяльності і профспілок, і організацій роботодавців.

Дослідження діяльності трудових платформ та їх впливу на сферу праці та зайнятості мають досить невелику історію, власне, як і саме явище. Але останнім часом увага до цих питань, як і кількість публікацій відповідної тематики, зростає достатньо високими темпами. Діяльність і вплив трудових платформ уже стали предметом уваги не лише наукових досліджень, але й політичних дискусій. Суттєвого імпульсу дослідженням у цьому напрямі додала пандемія COVID-19 (сьогодні вона є одним із ключових трендів сучасності), вплив якої на глобальний та національні ринки праці прискорив цифровізацію, поширивши цифрові механізми безконтактної взаємодії у процесі спільної виробничої діяльності (трудова платформи можна вважати одним із таких механізмів).

Аналіз наукової літератури свідчить, що в Україні процеси цифрових трансформацій економіки та суспільства, розвитку платформної економіки активно досліджуються в першу чергу на макрорівні, в контексті становлення Індустрії 4.0, неоіндустриалізації, розвитку смарт-промисловості та пов'язаних із цим проблем і перспектив (Вишневецький, Гаркушенко, Князев, 2020; Вишневецький, Вієцька, Гаркушенко, Кня-

зев, Лях, Чекіна, Череватський, 2018). Суттєва увага також приділяється цифровим платформам, їх ролі в забезпеченні соціально-економічного розвитку України, теоретичному осмисленню феномену цифрових платформ, питанням нормативно-правового регулювання їхньої діяльності (Іванов, Вишневський, 2017; Царьов, 2020; Кохан, 2021), досліджуються перспективи цифрової платформізації процесів стратегічного управління економікою України (Вишневський, 2021).

У той же час питанням діяльності трудових платформ саме в аспекті їхнього впливу на систему соціально-трудова відносин, на соціально-трудова сферу в Україні присвячено досить обмежену кількість досліджень (Азьмук, 2019; Азьмук, 2019а; Алексинська, Бастркова, Харченко, 2018; Aleksynska, 2021; Панькова, Касперович, 2019; Сахарук, 2020). Це помітно контрастує з тією увагою, яку приділяють впливу трудових платформ на сферу праці та зайнятості провідні профільні міжнародні організації та розвинуті країни, де ця тематика є дуже популярною та затребуваною (ILO, 2021; ILO, 2021a; Eurofound, 2018; European Commission, 2018; CEPS 2018; Mexi, 2019).

З урахуванням зростання частки платформної економіки в національній економіці України (Алексинська, Бастркова, Харченко, 2018; Aleksynska, 2021) питання формування та реалізації дієвої політики щодо забезпечення високої якості трудового життя в умовах цифровізації та розвитку платформної економіки набуває особливої гостроти.

Метою статті є дослідження ключових трендів, пов'язаних із розвитком платформної економіки, що впливають на систему СТВ; визначення викликів та загроз, які ці тренди генерують для традиційних механізмів СТВ і системи державного та договірної регулювання у сфері праці; обґрунтування цільових пріоритетів дієвої регуляторної політики щодо формування

умов гідної праці в Україні у процесі розвитку платформної економіки.

Взаємодія цифрового (платформного) сегменту ринку праці з існуючими інститутами та механізмами розвитку соціально-трудова сфери: ключові проблеми та виклики

Узагальнення ситуації в європейських країнах дозволяє виокремити чотири основні проблемні «вузли», що ставлять під загрозу дієвість політики забезпечення високої якості трудового життя та відповідних механізмів (зокрема систем соціального діалогу та соціального захисту) в умовах розвитку платформної економіки. Серед проблемних «вузлів», які активно досліджуються та обговорюються в країнах ЄС (як на загальноєвропейському, так і на національному рівнях), основними є такі:

1) трансформація системи СТВ в умовах платформної економіки, поширення новітніх ознак і нових форм соціально-трудова відносин, які принципово відрізняються від традиційних відносин між працівником і роботодавцем, є в певному сенсі несумісними з традиційними механізмами соціального діалогу (орієнтованими на сталі трудові колективи та довгострокові формалізовані відносини);

2) проблема створення дієвих механізмів представництва колективних інтересів платформних працівників;

3) проблема нормативно-правової невизначеності діяльності трудових платформ, у тому числі невизначеності юридичного статусу працівників та роботодавців на платформах, та самих платформ, що дуже ускладнює питання їхнього «встроювання» у традиційні механізми реалізації соціального діалогу та забезпечення соціального захисту;

4) проблема «розмивання» юрисдикції на транснаціональних платформах, коли у держави фактично зникають важелі впливу на міжнародні трудові платформи, що фактично належать до юрисдикцій інших країн.

Зазначені проблемні «вузли» є взаємопов'язаними та взаємообумовленими, створюють найбільші перешкоди досягненню умов гідної праці у платформній економіці. Розглянемо їх детальніше.

1. Трансформація традиційної системи соціально-трудових відносин в умовах платформної економіки

Платформи є дуже гнучкими та організовують роботу принципово інакше, ніж традиційний бізнес. Вони пов'язують підприємства та клієнтів із працівниками та трансформують трудові процеси, що має фундаментальні наслідки для майбутнього (ILO, 2021). У результаті в умовах платформної економіки відбувається формування та поширення якісно нових соціально-трудових відносин, які кардинально відрізняються від усталених відносин із традиційними механізмами колективного представництва інтересів сторін СТВ, реалізації соціального діалогу, забезпечення соціального захисту працівників тощо. У найбільш узагальненому вигляді йдеться про два фундаментальних тренди в царині соціально-трудових відносин, які спричинила цифровізація та бурхливий розвиток платформної економіки:

індивідуалізація соціально-трудових відносин – фундаментальний тренд, характерний для платформної економіки, де базовою одиницею вибудовування соціально-трудових відносин стає не трудовий колектив, а індивід. Тобто платформні працівники фактично не створюють трудового колективу, який може виступати суб'єктом довгострокових соціально-трудових відносин у традиційному їх розумінні;

разовість, короткостроковість і неформальність соціально-трудових відносин, оскільки платформна економіка – це вже не економіка певного довгострокового процесу, який будується на сталих відносинах між робітниками та роботодавцями, а економіка «завдань» (як короткострокових, так і довгострокових – все одно, це вже принципово інший тип відносин між роботодавцем та робітником).

Ці тренди фактично генерують те проблемне поле, з яким стикаються традиційні інститути (суб'єкти) реалізації державної політики у сфері зайнятості, соціального діалогу та соціального захисту, спричиняючи, зокрема, серйозні труднощі щодо забезпечення представництва інтересів зайнятих на платформах працівників, їхнього соціального захисту, колективного представництва їх інтересів, участі в соціальному діалозі.

Ключовою ознакою зазначених якісно нових характеристик соціально-трудових відносин в умовах платформної економіки є той факт, що фактично зникають такі основні елементи традиційної системи СТВ, як «трудоий колектив», «підприємство», «робоче місце» (щонайменше у традиційному розумінні). Проте саме ці елементи є фундаментальним підґрунтям для традиційних систем соціального діалогу, колективно-договірного регулювання, соціального захисту тощо, спрямованих на забезпечення умов гідної праці у традиційній формі. Цим традиційним системам фактично немає на що спиратися у платформній економіці. Натомість з'являються нові явища, нові ролі та ідентичності, нові статуси та суб'єкти: «цифровий працівник», «смайт-персонал», «цифровий роботодавець», «трудоі платформи», «смайт-підприємство», «цифрова держава», «смайт-промисловість», «цифрове робоче місце», «цифрова посада», «платформна зайнятість», «цифровий ринок праці» та багато інших.

Результати досліджень свідчать, що цим новим відносинам на трудових платформах притаманна неформальність і короткостроковість. Так, в Україні трудові відносини на вебплатформах залишаються в основному неформальними: три чверті онлайн-працівників повідомляють, що працюють неофіційно. Вони не зареєстровані в органах влади як самозайняті та не сплачують внески на соціальне страхування. Показовим є такий факт: близько 45% впевнені, що реєстрація не потрібна (Aleksyn-

ska, 2020, с. 29). Рівень неформальності є вищим серед працівників мережі Інтернет, ніж у зайнятих у традиційних секторах національної економіки. Як результат, працівники вебплатформ ризикують опинитися поза межами системи соціального захисту. Серед зайнятих на платформах багато таких, у кого одночасно є інше, офіційне місце роботи (яке з формальної точки зору є основним), щоб мати відповідний статус і входити до числа тих, хто має право на традиційний соціальний захист, який забезпечується формальною офіційною роботою. Однак така практика ставить під загрозу стійкість системи соціального забезпечення та адекватність захисту, який вони пропонують (якщо основною з точки зору затрачуваного часу та доходу є неформальна робота через платформи). Очевидно, що в зазначеній ситуації традиційні механізми соціального діалогу стають фактично недієздатними відносно цифрової зайнятості та платформного сектору економіки на тлі зростання кількості платформних працівників, які потребують соціального захисту і захисту свого права на забезпечення умов гідної праці. Ця проблема для багатьох країн, у тому числі для України, залишається досі не розв'язаною.

2. Проблема створення дієвих механізмів представництва колективних інтересів платформних працівників

Фундаментальною проблемою щодо створення дієвих механізмів соціального діалогу та соціального захисту у сфері платформної економіки, де відсутні довгострокові формалізовані відносини між працівниками та роботодавцями, є забезпечення сталих механізмів представництва колективних інтересів сторін соціально-трудова відносин.

Представництво колективних інтересів платформних працівників, незалежно від їхньої приналежності, стикається із значними складнощами (Eurofound, 2018, с. 58). Це проявляється у невизначеному з юридичної точки зору статусі зайнятості; загальній відсутності колективної/спільної

професійної ідентичності; відсутності конкретного постійного робочого місця; нестійкості та мінливості платформних форм зайнятості та діяльності. Проте в багатьох країнах профспілки та інші органи колективного представництва намагаються організувати платформних працівників і забезпечити представництво їх інтересів: вони підтримують судові справи, організують інформаційні кампанії, розробляють проекти кодексів поведінки або сприяють переговорам між працівниками та платформами, у результаті чого укладаються перші колективні угоди між суб'єктами, що взаємодіють на платформі, та самою платформою (яка за цих умов уже виступає не лише майданчиком взаємодії, але і в статусі окремого суб'єкта СТВ).

Також паралельно створюються менш інституціоналізовані установи та ініціативи нового мережевого типу для надання інформації працівникам платформ і допомоги їм у поліпшенні умов праці, але поки що вони мають досить обмежену поширеність та результативність. У цілому в країнах ЄС організація платформних працівників як суб'єктів СТВ залишається вкрай обмеженою, хоча просування цієї нової платформної бізнес-моделі дозволяє встановлювати певні стандарти через регламентовані кодекси поведінки. Зазначається, що платформних працівників слід підтримувати в їхніх спробах самоорганізації та встановлення механізмів представництва колективних інтересів (Eurofound, 2018, с. 64).

Сама робота на платформі кидає виклик традиційній колективній організації: у багатьох платформних працівників не формується професійна ідентичність саме як працівників (через високий ступінь індивідуалізації діяльності на платформах), практично відсутнє колективне представництво інтересів основних суб'єктів СТВ, а солідарні відносини побудувати майже неможливо (European Commission, 2018, с. 166). Труднощі у створенні дієвих механізмів представництва колективних інтересів сто-

рін соціально-трудова відносин на платформах обумовлені, зокрема, специфікою відносин «всіх до всіх» у платформній економіці, а саме:

здебільшого платформні працівники працюють ізольовано, їх не поєднують особисті відносини (як у традиційних колективах), відсутня емоційна залученість та «відчуття колективу» – працівники фактично не мають контакту з іншими працівниками платформи, який є необхідною умовою для колективних дій;

велика кількість працівників платформ працюють нелегально, не сплачують податки та не зацікавлені у своєму «виході у світ» для захисту своїх прав;

більшість платформних працівників розглядають цей вид роботи як тимчасову або додаткову діяльність, тому довгострокова активна діяльність щодо захисту своїх прав через колективні дії для них не є чимось важливим, вартим зусиль та часу;

важлива проблема, що стосується як працівників, так і роботодавців – це їхня індивідуалізованість на платформі та значною мірою конкурентність відносин. Працівники на платформі позиціонують себе як фахівці та фактично виступають скоріше як конкуренти, а не як співробітники. Це також суттєво ускладнює перспективи колективної дії щодо захисту спільних інтересів.

Дані досліджень також свідчать про загальну відсутність зацікавленості у платформних працівників формувати колективне представництво своїх інтересів, зокрема ставати членами профспілок або інших інститутів колективного представництва. Для цього є кілька причин, основними з яких є такі (CEPS, 2018, с. 6):

вступати у профспілки чи інші аналогічні структури та брати участь у їхній діяльності є певним зобов'язанням і потребує часу. Працівники платформ, особливо представники нижчого соціально-економічного рівня, зазначають у багатьох інтерв'ю в різних країнах, що вони не можуть дозволити собі брати таку участь, а замість

цього віддають перевагу виконанню іншого завдання для збільшення свого заробітку;

з урахуванням різноманітності сфер і галузей діяльності платформних працівників їх колективне представництво ускладнюється через те, що багато з них працюють на різних платформах і навіть у різних секторах одночасно;

працівники платформи працюють в індивідуалізовану режимі, як правило, ізольовані один від одного, їхня діяльність спрямована на виконання конкретних завдань (замовлень), колективні відносини – відсутні або фрагментовані. Тому платформні працівники не утворюють солідарну спільноту, що ставить під сумнів здатність до самоорганізованих колективних дій;

оскільки більшість працівників платформ розглядають цю роботу як тимчасову, приєднання до профспілки вони для себе не вважають потрібним.

3. Проблеми нормативно-правової невизначеності статусу суб'єктів платформної економіки

Дослідники зазначають, що економіка онлайн-платформ у певному сенсі розмиває статусні межі та змінює суб'єктність (у традиційному розумінні) роботодавця та працівника. Трудові платформи намагаються виступати чистими посередниками між користувачами послуг та постачальниками, поділяючи певні характеристики з моделлю агентства з тимчасового працевлаштування. Робітники (виконавці, надавачі послуг) на онлайн-платформах вважаються платформою самозайнятими, хоча відносини між платформними працівниками та платформами часто мають ознаки трудових відносин, заснованих на певному підпорядкуванні.

Невизначеність статусу працівників платформ і нерегламентованість відносин на платформах (які реалізуються поза межами усталеного нормативно-правового забезпечення традиційної системи СТВ) фактично виключають платформних пра-

цівників із традиційних систем соціального діалогу та соціального захисту, що ставить під сумнів можливість забезпечення для них умов гідної праці.

Аналізуючи існуючий дискурс щодо питань нормативно-правового врегулювання платформної зайнятості, дослідники відзначають такі його ключові моменти (Eurofound, 2018, с. 50):

на практиці умови, які пропонуються платформами, значною мірою визначають статус зайнятості працівників, і зазвичай це статус самозайнятих (хоча деякі платформи пропонують трудовий договір, але це скоріше виняток із правила, що діє не для всіх працівників навіть на одній платформі);

самозайнятість та інші статуси працевлаштування зазвичай забезпечують нижчий соціальний захист, ніж трудові договори. Такі працівники не мають соціального страхування на випадок безробіття, нещасних випадків або професійних захворювань, якщо вони не покривають витрати самостійно. Регулювання охорони праці безпосередньо пов'язане із статусом працівника, а отже, умови для самозайнятих платформних працівників є менш сприятливими;

у деяких країнах ЄС було запропоновано особливий статус працевлаштування для платформних працівників, але ці ініціативи, як правило, були відхилені політиками, які вважають, що особливий статус навряд чи вирішить існуючі проблеми;

гострими залишаються питання оподаткування доходів платформних працівників, яке є умовою повноцінного їхнього включення до існуючих систем соціального захисту.

Нагальна проблема полягає у визначенні нормативно-правового статусу самих трудових платформ і перспективи їхнього включення до системи соціально-трудова відносин як окремого суб'єкта. Багатоаспектність даної проблеми проявляється, перш за все, у трансформації ролевих фу-

нкцій суб'єктів СТВ на платформах, а саме:

посилюється роль самих платформ як посередника в забезпеченні взаємодії безпосередньо роботодавця (замовника) і працівника (виконавця), оскільки саме платформа через встановлені нею алгоритми та правила значною мірою визначає специфіку взаємодії сторін, і з цієї точки зору також беззаперечно є стороною відносин між працівником та роботодавцем, тобто фактично є стороною СТВ;

змінюється роль і статус роботодавця (замовника) у взаємодії з працівником (виконавцем).

Отже, умови роботи, які склалися на цифровому ринку праці, посилили дисбаланс сил між працівниками та роботодавцями. Платформні працівники зіткнулися з новітніми бар'єрами, які стосуються представництва колективних інтересів. Традиційні форми такого представництва, як зазначено вище, зазвичай передбачають єдиного роботодавця, єдине робоче місце та набір обов'язків і зобов'язань, які можуть бути структуровані в рамках відповідного договору (контракту) довгострокового характеру – традиційно це втілювалося в системі колективно-договірного регулювання. У платформній економіці, з огляду на специфіку її функціонування, ці умови фактично зникають, що створює суттєву, фундаментальну невизначеність і простір для зловживань.

У даній ситуації саме чітко визначений статус платформ, їхнє позиціонування та принципи діяльності могли б відіграти провідну роль у забезпеченні належної якості трудового життя платформних працівників. Тобто роль платформи є не меншою, ніж роль безпосереднього замовника / роботодавця. Ситуація ускладнюється тією обставиною, що компанії-платформи в цілому не хочуть, щоб їх розглядали як «роботодавців», щоб уникнути відповідальності (Мехі, 2021).

У розвинутих країнах уже існують прецеденти визнання платформ стороною

СТВ, їхнього включення до систем соціального діалогу та ведення переговорів із профспілками. Так, у травні 2021 р. одна з найбільших профспілок Великобританії *GMV Union* досягла домовленості з *Uber*, що дозволяє їй представляти інтереси 70 тис. водіїв, які працюють на цій платформі. Фактично це означає, що традиційна профспілка набула права вести переговори з платформою від імені працівників, які на ній працюють (ETUC, 2021). Існують й інші прецеденти. Так, за рішенням швейцарського апеляційного суду платформу *Uber* було визнано роботодавцем, а її водіїв – найманими працівниками (ETUC, 2020). Профспілки оцінили це рішення як знакове, оскільки воно відкриває шляхи для поступової регламентації статусу платформ і їх включення до існуючого нормативно-правового поля регулювання СТВ як нового суб'єкта. Це створює реальні можливості для залучення платформ до системи соціального діалогу як суб'єкта СТВ із можливістю брати участь у колективних переговорах, укладати колективні угоди тощо. Без таких судових прецедентів профспілкам фактично не було на що спиратися у своїх спробах захистити права платформних робітників.

Скоріше за все в розвинутих країнах процеси включення платформ до системи СТВ триватимуть і прискорюватимуться. Це є важливою складовою нормативно-правового врегулювання, і включення платформ до суб'єктів СТВ (хоча і з особливим статусом) також є вкрай важливим, але складним завданням. Традиційно платформи позиціонують себе лише як нейтрального посередника між працівником і роботодавцем. Але вплив, який спричиняють платформи на систему СТВ, є надто масштабним, щоб самі по собі платформи залишалися поза межами правового поля. Вони вже виступають реальними акторами соціально-трудових відносин платформної економіки, оскільки реалізовані на різних платформах алгоритми взаємодії роботода-

вців/замовників і працівників/виконавців жодним чином не є нейтральними з точки зору забезпечення та захисту їхніх прав й інтересів. Платформи не повинні залишатися цілком «осторонь», зважаючи на те, що більшість із них отримує кошти за надання посередницьких послуг.

4. Проблема розмивання юрисдикції

При розробленні та впровадженні дієвої регуляторної політики щодо забезпечення високої якості трудового життя платформних працівників, їхнього включення до систем соціального діалогу та соціального захисту постає питання про те, що фактично в цифровому сегменті діють два базових різновиди платформ (Mehi, 2019, с. 3-5):

1) платформи, через які реалізується економічна активність/діяльність локального рівня (від місцевого до національного), тобто діяльність яких так чи інакше географічно локалізована та пов'язана з певною територією (зазвичай це сфера транспорту, оренди житла, служби доставки та інші географічно локалізовані послуги). Це дозволяє помістити і працівників, і роботодавців тієї чи іншої платформи в єдиний нормативно-правовий, соціально-економічний та суспільно-політичний простір, а отже, відповідно розробляти та реалізовувати на основі соціального діалогу цілісну й узгоджену політику національного, субнаціонального або галузевого рівня щодо розвитку соціально-трудових відносин, забезпечення якості трудового життя, механізмів представництва колективних інтересів (колективної суб'єктності) та реалізації соціального діалогу, механізмів соціального захисту. Тут не виникає якихось значних перешкод щодо оновлення системи соціального діалогу, і завдання зводяться до розроблення й упровадження новітніх механізмів його реалізації, адекватних умовам цифровізації та особливостям діяльності трудових платформ;

2) платформи, через які реалізується транснаціональний краудсорсинг, де еко-

номічна активність/діяльність не має географічної локалізації і де працівник (або навіть робоча група), роботодавець та сама платформа можуть бути представниками зовсім різних країн та, відповідно, різних юрисдикцій. Таке «розмивання» юрисдикції призводить до того, що відносно діяльності цих платформ і можливостей впливу на них виникає низка фундаментальних проблем, у тому числі щодо нормативно-правового врегулювання їхньої діяльності, забезпечення соціального діалогу, механізмів представництва колективних інтересів, соціального захисту та ін.

Фактично традиційна держава має вкрай обмежений вплив на взаємодію працівників і роботодавців на транснаціональних платформах, оскільки ця сфера економічної діяльності виникла і бурхливо розвивається фактично поза межами традиційних механізмів впливу з боку держави. Це суто мережеве явище, і пошук механізмів соціального захисту, соціального діалогу має стати завданням відповідних мережевих спільнот працівників і роботодавців, у суто мережевому просторі та з використанням мережевих механізмів. А особливої гостроти проблемам додає той факт, що саме цей сектор зростає найбільш швидкими темпами. Достатньо відзначити, що значна кількість ІТ-продуктів створюється саме на таких платформах.

В Україні наявні та активно діють обидва види цих платформ, поширюється цифрова зайнятість, тому проблематика, пов'язана з діяльністю транснаціональних платформ, є цілком релевантною (Алексинська, Бастракова, Харченко, 2018; Aleksynska, 2021).

Цільові пріоритети реалізації дієвої регуляторної політики України щодо забезпечення умов гідної праці у платформній економіці

У контексті впливу вищезазначених трендів і проблемних «вузлів», а також з урахуванням суттєвої невизначеності та

високої динамічності багатьох параметрів щодо розроблення дієвої державної політики у сфері праці та зайнятості для забезпечення умов гідної праці у платформній економіці актуалізується запит на визначення цільових пріоритетів формування такої політики. Цільові пріоритети виступають базовими векторами, орієнтирами, ключовими напрямками модернізації всієї системи СТВ з урахуванням тих фундаментальних змін, які продукує цифрова трансформація у трудовій сфері. Виконаний аналіз дає певні підстави для визначення таких пріоритетів.

До основних цільових пріоритетів реалізації дієвої регуляторної політики України щодо забезпечення вимог гідної праці та становлення високої якості трудового життя в умовах цифровізації та розвитку платформної економіки пропонується віднести такі:

1. Формування новітньої та принципово оновленої існуючої системи догівірної і державного регулювання у сфері праці та зайнятості відповідно до вимог платформної економіки (у першу чергу систем соціального діалогу та соціального захисту працюючих). Реалізація цього цільового пріоритету потребуватиме:

формування спільного розуміння з боку політиків, соціальних партнерів, представників сторін СТВ і соціального діалогу, експертів суті платформної економіки і платформної зайнятості, їх впливу на традиційну систему СТВ в Україні;

формування адекватного нормативно-правового та методичного забезпечення для здійснення моніторингу ситуації в цифровому сегменті національної економіки з метою вироблення спільного бачення та узгоджених рішень щодо розроблення і реалізації адекватних стратегій на засадах державно-приватного партнерства, у тому числі для забезпечення умов гідної праці платформним працівникам і становлення нової якості трудового життя в Україні в умовах розвитку платформної економіки;

розроблення та впровадження системи інформаційно-аналітичного забезпечення для здійснення на постійній основі моніторингу процесів, які відбуваються у платформній економіці, оскільки стрімко зростає кількість платформ і зайнятих на них працівників, змінюються моделі бізнесу. Дані про роботу на платформах мають бути включені до офіційної національної статистики. Доцільно розробити єдині з ЄС стандарти для можливості узгодження та порівняння статистичних даних ЄС і України, включаючи дані про умови роботи та зайнятості для різних видів платформної зайнятості та про довгострокові перспективи працівників;

розроблення та впровадження механізмів вирішення дискусійних і конфліктних питань щодо платформ, які не представлені на відповідному локальному рівні (тобто транснаціональних або іноземних платформ) з метою забезпечення реалізації трудових і соціальних прав працівників цих платформ (це є одним із проявів розглянутої проблеми юрисдикції);

удосконалення системи оподаткування заробітків на платформах, у першу чергу, за допомогою встановлення простих податкових правил для таких працівників. Це допоможе легалізувати прибутки, які раніше залишалися незадекларованими, і може стимулювати нову економічну діяльність, у тому числі шляхом залучення (на основі привабливих податкових умов) інших цифрових працівників до національної економіки.

2. Розроблення та впровадження сучасних систем і механізмів представництва колективних інтересів платформних працівників та роботодавців. Досить очевидно, що представництво колективних інтересів платформних працівників та роботодавців має базуватися приблизно на тих самих механізмах що і, власне, взаємодія між ними, тобто це мають бути мережеві механізми. Сьогодні не існує якоїсь цілісної та завершеної моделі

такого представництва, але в країнах ЄС уже зараз реалізуються певні ініціативи та соціальні експерименти, на основі яких формуватимуться перспективні механізми представництва колективних інтересів суб'єктів платформної економіки.

3. Посилення суб'єктності держави (її ролі та функцій) у процесах регулювання розвитку платформної економіки, цифрового сегменту ринку праці та соціально-трудова відносин, що в ній виникають. У контексті реалізації другого та третього цільових пріоритетів доцільним і вельми необхідним є створення *Національної платформи соціального діалогу та соціально відповідального партнерства як інформаційно-комунікативного майданчика взаємодії суб'єктів СТВ*, що мають можливість реалізовувати відносини як в оновленому традиційному форматі, так і у принципово новому – платформному, мережевому.

4. Формування підґрунтя для якісної нової взаємодії у триаді «суспільство-державо-бізнес» для її успішної імплементації в умовах становлення платформної економіки (новітньої системи СТВ), у тому числі розвитку смарт-промисловості. Реалізація цього пріоритету потребує врахування тих соціетальних змін у суспільному, соціально-економічному, трудовому, виробничому житті, які викликані глобальними цивілізаційними зрушеннями та пов'язані зі зміною поколінь. Покоління індустріальної епохи, яке живе за стандартами епохи, що минає (історична пам'ять, досвід, усталені норми та стандарти трудової поведінки, вимоги до праці), виходить (або незабаром вийде) за межі діючої економічної системи. А для нової продуктивної сили суспільного виробництва – людини XXI ст. (покоління Y, покоління Z) – діють принципово інші норми та стандарти життєдіяльності, суспільних практик і бізнес-моделей. Національні стратегії соціально-економічного розвитку мають бути максимально націлені на образи (моделі)

майбутнього, на нове покоління нових учасників – агентів сучасних модернізаційних процесів (Вишневський, Гаркушенко, Збаразська, Князєв, 2019, с. 105).

5. Формування загальної, внутрішньо узгодженої стратегії неіндустріального розвитку в умовах становлення платформної економіки. Для цього важливо виявити домінуючі мотивації держави та бізнесу (загалом і галузевих професійних спільнот, окремих бізнес-структур). При розробленні стратегічних орієнтирів для економіки України як основи смарт-трансформації промисловості доцільно орієнтуватися на домінуючі стратегії світового економічного та промислового розвитку, які визначають загальний вектор глобальних змін, на вимоги Угоди про Асоціацію з ЄС – через зростання інтересу до виходу на ринок ЄС, на гармонізацію цифрового ринку ЄС і України.

Також потребує уваги посилення внутрішніх чинників мотивації суб'єктів промислового розвитку до реалізації ефективної смарт-стратегії. Головною умовою для цього має бути створення інституційного середовища, у якому можливе формування чіткої архітектури інтересів усіх акторів промислової діяльності, їх послідовна реалізація та захист. Ідеться насамперед про реальне становлення ефективної національної інноваційної системи, а також про системність формування і підтримки ефективного інноваційного попиту зі збалансованою структурою внутрішньої та експортної складових (Вишневський, Гаркушенко, Збаразська, Князєв, 2019, с. 110). В оцінюванні характеру й інтенсивності мотивації важливо виявити ступінь конфліктності інтересів. Подолання найбільш гострих протиріч, що призводять до розбалансування інтересів між суб'єктами, є важливою передумовою для формування чіткої та тривалої мотивації до запровадження ефективних смарт-інновацій.

Реалізація пріоритету передбачає забезпечення розвитку людського капіталу

для смарт-промисловості шляхом: формування STEM-персоналу, висококваліфікованих фахівців, які мають цифрові навички у сфері високих технологій; створення ефективної системи безперервного навчання. Велике значення має стимулювання інвестицій в освіту, підвищення кваліфікації, перекваліфікацію персоналу, у тому числі з використанням податкових інструментів.

6. Забезпечення комплексного нормативно-правового впорядкування діяльності платформ, що передбачає:

дослідження та класифікацію трудових платформ, які діють в Україні, їх нормативну регламентацію;

визначення нормативно-правового статусу як самих платформ, так і працівників та роботодавців, які діють на цих платформах. Важливою складовою нормативно-правового врегулювання має стати включення платформ до суб'єктів СТВ (хоча і з особливим статусом). У певному сенсі платформа має стати модератором та медіатором взаємодії між робітником і роботодавцем, що потребує розроблення та прийняття відповідних нормативно-правових актів державного рівня;

нормування діяльності підприємств із нетрадиційними трудовими колективами, що складаються як із постійних працівників, так і з тимчасових, найнятих через платформи (зокрема розроблення механізмів захисту таких працівників у колективних договорах та діяльності профспілок);

створення сприятливих умов для виходу з «тіні» платформних робітників і роботодавців з метою їх подальшого включення до механізмів захисту прав працівників і забезпечення високої якості трудового життя;

суттєве вдосконалення трудового законодавства, яке є найбільш перспективним напрямом нормативно-правового врегулювання статусу платформних працівників, регулює діяльність та захист самозайнятих працівників з урахуванням різнома-

нітності умов працевлаштування, які пропонують платформи.

7. Розроблення та реалізація комплексної політики державного та договірного регулювання щодо гармонізації соціально-економічного, трудового, цифрового, неоіндустріального та сталого розвитку в новітніх умовах, що передбачає:

створення механізмів для забезпечення високої якості суспільного і трудового життя, промислового прогресу через гармонізацію концепцій сталого безпечно-го збалансованого та неоіндустріального розвитку на основі впровадження інноваційних моделей «зеленої», «циркулярної» економіки тощо. Екологізація («озеленення») промисловості полягає в максимально можливому зниженні рівня техногенного навантаження (екологічного сліду), створеного економічною (виробничою) діяльністю, при збереженні оптимальних темпів економічного зростання, тобто за фактом досягнення сталого збалансованого розвитку;

максимальну адаптацію системи колективно-договірного регулювання до умов платформної економіки;

забезпечення конструктивної взаємодії та ефективних комунікацій сторін СТВ шляхом системного використання цифрових та ІКТ-технологій;

створення податкових стимулів, пільг та інших преференцій для роботодавців і платформних працівників з метою їхнього заохочення до регламентованої діяльності на платформах;

легалізацію неформальної зайнятості на платформах через сертифікацію певних видів професійної діяльності;

створення правових та інституційних механізмів регулювання діяльності самих платформ з метою регламентації відносин між сторонами соціально-трудова відносин, іншими суб'єктами в межах діяльності платформ тощо.

У таблиці викладено основні результати здійсненого дослідження у форматі смислового ланцюжка «ключові тренди і

виклики – проблеми і загрози – цільові пріоритети реагування», що надає можливість сформувати цілісне уявлення про процеси, які відбуваються в системі СТВ в умовах поширення платформної економіки, та визначити пріоритетні орієнтири дієвої регуляторної політики з використанням і державних, і договірних механізмів й інструментів регулювання.

Слід відзначити, що у сфері, яка охоплює вказані в таблиці ключові тренди і виклики, відповідні проблеми та загрози традиційним механізмам реалізації політики щодо праці та зайнятості, в цілому існує чи не повний консенсус у різних країнах, оскільки ці тренди та виклики генерують дуже схожі у своєму сутнісному аспекті проблеми та загрози. Однак консенсус значно слабшає, коли йдеться про розроблення та впровадження конкретних механізмів вирішення зазначених проблем. Тут значну роль може відігравати політична, соціально-економічна, соціокультурна або інша специфіка конкретної держави та регіону. Наразі поки що не розроблено універсальних, усталених, комплексних, добре відпрацьованих моделей подолання зазначених викликів і загроз, які транслиують позитивний досвід і могли б стати типовими для подальшої реалізації в інших країнах. Тим не менше ситуація потребує негайного реагування, тож у будь-якому випадку країни, які активно шукають шляхи вирішення зазначених проблем, експериментують, забезпечують нормативно-правову регламентацію діяльності і держави, і платформам як повноцінних суб'єктів системи СТВ платформної економіки, уже зараз створюють для себе конкурентну перевагу, набуваючи досвід регулювання платформної економіки. Дослідження досвіду різних країн є корисним і необхідним, проте очевидно, що для України в першу чергу доцільно брати до уваги досвід європейських країн у світлі реалізації євроінтеграційного курсу та гармонізації цифрових ринків ЄС і України.

Таблиця – Ключові тренди, виклики та загрози традиційній системі СТВ в умовах поширення платформної економіки та цільові пріоритети формування дієвої регуляторної політики в Україні щодо дотримання вимог гідної праці та забезпечення високої якості трудового життя

Ключові тренди та виклики системи соціально-трудових відносин, пов'язані з поширенням платформної економіки	Проблеми та загрози для функціонування традиційних механізмів забезпечення регуляторної політики у сфері праці та зайнятості	Цільові пріоритети формування регуляторної політики України щодо забезпечення умов гідної праці у платформній економіці
1	2	3
<p>1. Поширення індивідуалізації відносин у системі СТВ, посилення конкуренції на трудових платформах, ізолюваність і низький рівень солідарності платформних працівників.</p> <p>2. Короткостроковість (разовість) та неформальність соціально-трудових відносин на платформі, що виникають між працівником і роботодавцем</p> <p>3. Нестійкість і мінливість платформних форм зайнятості та діяльності.</p> <p>4. Низька спроможність платформних працівників до солідарних колективних дій, що перешкоджає формуванню механізмів колективного представництва їхніх інтересів.</p> <p>5. Нормативно-правова невідомість статусу суб'єктів економічної діяльності на платформах – самих платформ, платформних працівників та платформних роботодавців.</p> <p>6. Нерегламентованість відносин між суб'єктами, що виникають на платформах. Таке становище фактично виключає платформних</p>	<p>1. Руйнування інституційної основи функціонування традиційних механізмів реалізації державної політики у сфері праці та зайнятості, які орієнтовані на довгострокові та формалізовані відносини між працівниками та роботодавцями.</p> <p>2. Фактична безсуб'єктність платформних працівників і їх «невидимість» для систем соціального діалогу та соціального захисту, що є наслідком низької спроможності таких працівників до формування стійкої колективної суб'єктності, здатної представляти їх інтереси в системах соціального діалогу та соціального захисту.</p> <p>3. Незацікавленість сторін СТВ на платформах у формалізації своїх відносин (у першу чергу через короткостроковість цих відносин), що певною мірою виводить ці відносини за межі правового поля та відповідальності державних служб соціального захисту.</p> <p>4. Неспроможність традиційних державних і договірних механізмів реалізації регуляторної політики у сфері праці та зайнятості відповідати новим вимогам платформної</p>	<p>1. Принципове оновлення і модернізація існуючої системи договірної та державної регулювання у сфері праці та зайнятості відповідно до вимог платформної економіки, зокрема через:</p> <p>формування адекватного нормативно-правового, інформаційно-комунікативного, інституційного, науково-методичного, організаційно-управлінського забезпечення для формування умов щодо трансформації системи СТВ до цифрової платформізації;</p> <p>вироблення спільного бачення у суб'єктів соціально-економічного розвитку суті цифрової платформізації трудової сфери для розроблення узгоджених рішень й ефективного регулювання цих процесів;</p> <p>забезпечення широкого залучення ресурсів й інструментів державно-приватного партнерства;</p> <p>упровадження механізмів платформного типу для забезпечення взаємодії з індивідуалізованими працівниками платформ, створення можливостей для представництва їхніх колективних інтересів;</p> <p>сприяння виходу платформних працівників із «тіні» та впровадження механізмів формалізації відносин між працівниками та роботодавцями на платформах та ін.</p>

1	2	3
<p>працівників із нормативно-правового поля, яке регламентує діяльність традиційних систем соціального діалогу та соціального захисту, робить їх «невидимими» для цих систем.</p> <p>7. Проблема розмивання юрисдикції, пов'язана з діяльністю транснаціональних трудових платформ, коли сама платформа, працівник і роботодавець є представниками різних держав та діють, відповідно, в різних національних нормативно-правових системах.</p> <p>8. Вплив пандемії COVID-19 на глобальний та національні ринки праці, що призвів до поширення цифровізації та платформної зайнятості, поширення цифрових механізмів безконтактної взаємодії у процесі спільної виробничої діяльності, а також простимулював перехід на дистанційні, інші нетрадиційні форми зайнятості.</p> <p>9. Четверта промислова революція, яка привела до прискорення процесів автоматизації та роботизації. Ці нововведення можуть спричинити глибокі трансформації на ринку праці, а саме скоротити кількість робочих місць. У таких умовах може істотно зрости база податків на працю і виникнути «парадокс достатку», коли суспільство стає заможнішим, але значно зростає і майнова нерівність, конфліктна напруженість</p>	<p>економіки й охоплювати цифровий сегмент ринку праці, забезпечити включення платформних працівників до систем соціального діалогу та соціального захисту.</p> <p>5. Невизначеність юрисдикції, пов'язана з діяльністю транснаціональних трудових платформ, що може спричинити фактично нерозв'язувані правові колізії щодо захисту прав платформних працівників.</p> <p>6. Розбалансованість і фрагментарність державної політики у сфері праці та зайнятості, її невідповідність сучасним трендам, які суттєво прискорилися під впливом пандемії COVID-19.</p> <p>7. Слабкість державного регулювання процесів попередження та подолання соціально-економічних ризиків та небезпек, пов'язаних із поширенням платформної економіки.</p> <p>8. Незорієнтованість системи вітчизняного державного управління на створення умов для розвитку сфери праці та зайнятості в умовах платформної економіки.</p> <p>9. Руйнація механізмів соціального діалогу, зростання конфліктного потенціалу у сфері праці та зайнятості</p>	<p>2. Розроблення та впровадження сучасних систем і механізмів представництва колективних інтересів платформних працівників та роботодавців, у першу чергу на основі досвіду розвинутих країн.</p> <p>3. Посилення суб'єктності держави (її ролі та функцій) у процесах регулювання розвитку платформної економіки, цифрового сегменту ринку праці та соціально-трудова відносин, що в ній виникають.</p> <p>4. Створення Національної платформи соціально відповідального партнерства як інформаційно-комунікативного майданчика взаємодії суб'єктів СТВ в умовах цифровізації та поширення платформної економіки.</p> <p>5. Формування підґрунтя для якісно нової взаємодії у тріаді «суспільство-держава-бізнес» для її успішної імплементації в умовах становлення платформної економіки (новітньої системи СТВ), у тому числі розвитку смарт-промисловості.</p> <p>6. Формування загальної, внутрішньо узгодженої стратегії неоіндустріального розвитку в умовах становлення платформної економіки.</p> <p>7. Розроблення та реалізація комплексної політики державного та договірною регулювання щодо гармонізації соціально-економічного, трудового, цифрового, неоіндустріального та сталого розвитку в новітніх умовах</p>

Джерело: складено авторами.

Висновки. У результаті дослідження виявлено ключові контекстоутворюючі елементи системи взаємодії традиційних інститутів і механізмів регуляторної політики у сфері праці та зайнятості з нетрадиційними явищами, інструментами, формами, що продукує платформна економіка.

1. Фундаментальною перешкодою для функціонування традиційних інститутів і механізмів забезпечення умов гідної праці (зокрема систем соціального діалогу та соціального захисту працівників) є фактично повна невідповідність засад, на яких функціонує платформна економіка, та засад, на яких вибудовано ці традиційні механізми. Перше – це відносини між працівниками, для яких характерні індивідуалізм, конкурентність і фактична відсутність сталих трудових колективів (що є антиподом колективізму та солідарності, на яких будуються механізми представництва інтересів працівників у традиційних системах). Друге – це специфіка відносин між працівниками та роботодавцями на платформах, для яких характерні неформальність, разовість і короткостроковість (що є антиподом довгострокових формалізованих відносин працівників та роботодавців, на яких базуються традиційні системи соціального діалогу та колективно-договірного регулювання).

2. При формуванні умов гідної праці та високої якості трудового життя у платформній економіці суттєва проблема полягає у невизначеності нормативно-правового статусу суб'єктів платформної економіки (самих платформ, платформних працівників і роботодавців), та відносин, які виникають між ними на платформах. Ця проблема стає особливо гострою, коли платформа та працівник належать до різних національних юрисдикцій – транснаціональні трудові платформи формують нову реальність на ринку праці, фактично виводячи платформну зайнятість за межі національного трудового законодавства.

Унормування відносин, що виникають у сфері платформної економіки, є на сьогодні чи не найбільш актуальним завданням, оскільки від цього залежить роз-

роблення та впровадження інших механізмів ефективної регуляторної політики у платформній економіці.

3. Платформи мають стати соціально відповідальними суб'єктами ринку праці з виокремленням функцій модерації та медіації. Це потребуватиме суттєвого вдосконалення алгоритмів взаємодії на платформах: вони не лише мають відповідати вимогам трудового та цивільного законодавства, але і бути спроектованими та реалізованими таким чином, щоб запобігати його порушенню взаємодіючими сторонами. Для реалізації цієї вимоги необхідна активна позиція держави, а саме розроблення та прийняття відповідних нормативно-правових актів державного та галузевого рівня.

4. Сьогодні процеси пошуку можливостей захисту прав платформних працівників можуть бути охарактеризовані як певне соціальне експериментування, яке в країнах ЄС реалізується в першу чергу на галузевому рівні, та подекуди – на національному та регіональному. У європейських країнах спостерігається беззаперечний консенсус щодо визнання фундаментальної значущості та впливу платформної економіки на життєдіяльність суспільства, стан національних і глобального ринків праці, а також необхідності реагування на виклики та проблеми, які вона генерує. Позитивний міжнародний досвід Великобританії, Швеції, аналітика та рекомендації, які розробляються на загальноєвропейському рівні щодо забезпечення умов гідної праці та становлення нової якості трудового життя, можуть надати певні орієнтири для їх започаткування в Україні з урахуванням вітчизняної специфіки.

5. Мережева спільнота платформних працівників, яких не пов'язують між собою ні соціальна взаємодія, ні колективні відносини, потребує таких самих мережевих інструментів для організації взаємодії з метою формування колективної суб'єктності, представництва власних інтересів та організації колективних дій.

6. Важливим висновком для України в зазначеному контексті є той факт, що базовим рівнем комплексного оновлення ін-

ститутів і механізмів забезпечення гідної праці та високої якості трудового життя платформних працівників має стати передусім національний рівень (у тому числі в питаннях взаємодії з міжнародними платформами).

Отже, обґрунтовані цільові пріоритети в цілому окреслюють найбільш важливі та перспективні напрями подальших досліджень із створення засад формування дієвої регуляторної політики в Україні щодо дотримання вимог гідної праці та становлення високої якості трудового життя в умовах неоіндустріального розвитку, переходу до Індустрії 4.0, розвитку смарт-промисловості та платформної економіки. Це в першу чергу такі напрями:

вирішення питань нормативно-правового врегулювання діяльності трудових платформ;

соціально-інноваційна діяльність щодо розроблення та впровадження мережових форм представництва колективних інтересів (адекватних специфіці взаємодії сторін СТВ на платформах);

пошук механізмів, здатних компенсувати надмірну індивідуалізованість платформних працівників і сприяти легалізації їхньої діяльності (з подальшим їхнім включенням до існуючих механізмів соціального захисту);

пошук шляхів модернізації існуючих інститутів соціального діалогу та соціального захисту з метою розповсюдження їхньої діяльності на сферу платформної зайнятості.

Література

Азьмук Н. А. (2019). Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний простір*. № 149. С. 66-80. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/152-6>

Азьмук Н. А. (2019а). *Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації*: монографія. Київ: Знання, 2019. 335 с.

Алексинська М., Бастракова А., Харченко Н. (2018). 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 (дата звернення: 12.09.2021).

Вишневецький В. П., Гаркушенко О. М., Князев С. І., Липницький Д. В., Чекіна В. Д. (2020). *Цифровізація економіки України: трансформаційний потенціал* [за ред. В.П. Вишневецького та С.І. Князева]. Київ: Академперіодика. 188 с.

Вишневецький В. П., Вієцька О. В., Гаркушенко О. М., Князев С. І., Лях О. В., Чекіна В. Д., Череватський Д. Ю. (2018). *Смарт-промисловість в епоху цифрової економіки: перспективи, напрями і механізми розвитку* [за заг. ред. В. П. Вишневецького]. Київ: ІЕП НАН України. 192 с.

Вишневецький В. П., Гаркушенко О. М., Збаразська Л. О., Князев С. І. (2019). *Смарт-промисловість: напрями становлення, проблеми і рішення*: монографія. Київ: Ін-т економіки пром-сті НАН України. 464 с.

Вишневецький О. С. (2021). Цифрова платформа стратегічного управління економікою України. *Економіка промисловості*. № 3 (95). С. 5-24. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry.2021.03.005>

Иванов С. В., Вишневецький А. С. (2017). Електронные платформы как инструмент модернизации экономики Украины. *Вестник экономической науки Украины*. № 1 (32). С. 47-53.

Кохан В. П. (2021). Цифрова платформа як інструмент цифрової економіки. *Право та інновації*. № 1 (33). С. 29-34. DOI: [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1\(33\)-4](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1(33)-4)

Панькова О. В., Касперович О. Ю. (2019). Диспропорції соціально-економічного розвитку в умовах цифровізації: проблеми та ризики для ринку праці України. *Ринок праці та зайнятість населення*. № 3 (59). С. 35-43.

- Сахарук І. С. (2020). Перспективи правового регулювання трудової діяльності працівників цифрових платформ. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Вип. 6. Т. 2. С. 72-79. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.6-2.13>
- Царьов В. М. (2020). Особливості розвитку платформної економіки у контексті неінституціональної теорії. *Стратегія економічного розвитку України*. № 47. С. 5-15. DOI: <https://doi.org/10.33111/sedu.2020.47.005.015>
- Aleksynska M. (2021). Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses. *International Labour Organization*. URL: https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_794543/lang--en/index.htm (дата звернення: 12.09.2021).
- ILO (2021). Can digital labour platforms create fair competition and decent jobs? *International Labour Organization*. URL: <https://ilo.org/infostories/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-Report-2021> (дата звернення: 12.09.2021).
- ILO (2021a). The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO Flagship Report. 285 p. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm (дата звернення: 12.09.2021).
- ETUC (2020). Uber is an employer, says Swiss court. URL: <https://www.etuc.org/en/uber-employer-says-swiss-court> (дата звернення: 12.09.2021).
- ETUC (2021). Uber recognises trade union in the UK. URL: <https://www.etuc.org/en/uber-recognises-trade-union-uk> (дата звернення: 12.09.2021).
- Eurofound (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work. Research report. 86 p. 58. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf (дата звернення: 12.09.2021).
- European Commission (2018). Employment and Social Developments in Europe 2018. Annual Review 2018. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110> (дата звернення: 12.09.2021).
- CEPS (2018) Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy. Comparative report. URL: <https://www.ceps.eu/ceps-publications/industrial-relations-and-social-dialogue-age-collaborative-economy-comparative-report/> (дата звернення: 12.09.2021).
- Mexi M. (2019). Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/dialogue/WCMS_723431/lang--en/index.htm (дата звернення: 12.09.2021).
- Mexi M. (2020). The platform economy – time for decent ‘digiwork’. URL: <https://socialeurope.eu/the-platform-economy-time-for-decent-digiwork> (дата звернення: 12.09.2021).
- Mexi M. (2021). The platform economy – time for more democracy at work. URL: <https://socialeurope.eu/the-platform-economy-time-for-more-democracy-at-work> (дата звернення: 12.09.2021).

References

- Azmuk, N. A. (2019). Digital Employment platform as a new reality of modern economy: challenges and adaptation strategies. *Ekonomichnyi prostir*, 149, pp. 66-80. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/152-6> [in Ukrainian].
- Azmuk, N. A. (2019a). Employment transformation in the transition to a digital economy: global challenges and adaptation strategies. Kyiv: Znannia, 2019 [in Ukrainian].
- Aleksynska, M., Bastrakova, A., & Kharchenko, N. (2018). Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. *International Labour Organization*. Retrieved from https://www.ilo.org/travail/WCMS_635371/lang--en/index.htm [in Ukrainian].
- Vishnevsky, V. P., Harkushenko, O. M., Kniaziev, S. I. and etc. (2020). *Digitalization of Ukrainian economy: transformational potential*. Kyiv: Institute of the Economy of Industry of the NAS of Ukraine [in Ukrainian].

- Vishnevsky, V. P., Vietska O. V., Harkushenko, O. M., Kniaziev, S. I., Liakh, O. V., Chekina, V. D., & Cherevatsky, D. Yu. (2018). *Smart industry in the digital economy: prospects, directions and mechanisms of development*. Kyiv: NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economy [in Ukrainian].
- Vishnevsky, V. P., Harkushenko, O. M., Zbarazska, L. O., & Kniaziev, S. I. (2019). *Smart industry: trends of formation, problems and solutions*. Kyiv: NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economy [in Ukrainian].
- Vyshnevskiy, O. S. (2021). Digital platformization of strategic management of Ukrainian economy. *Econ. promisl.*, 3 (95), pp. 5-24. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2021.03.005> [in Ukrainian]
- Ivanov, S. V., & Vyshnevskiy, A.S. (2017) Electronic platforms as a tool for modernizing the Ukrainian economy. *Vestnyk ekonomicheskoy nauky Ukraini*, 1 (32), pp. 47-53 [in Russian].
- Kokhan, V. P. (2021). Digital platform as a tool of digital economy. *Pravo ta innovatsii*, 1 (33), pp. 29-34. DOI: [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1\(33\)-4](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1(33)-4) [in Ukrainian]
- Pankova, O. V., & Kasperovych, O. Yu. (2019). Disproportions of socio-economic development in the conditions of digitalization: problems and risks for the labor market of Ukraine. *Rynok praci ta zajnjatistj naseleennja*, 3(59), pp. 35-43 [in Ukrainian].
- Sakharuk, I. S. (2020). Prospects for legal regulation of labor activity of employees of digital platforms. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava*, Iss. 6, Vol. 2, pp. 72-79. DOI: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.6-2.13> [in Ukrainian].
- Tsarov, V. M. (2020). Features of platform economy development in the context of neo-institutional theory. *Stratehiia ekonomichnoho rozvytku Ukrainy*, 47, pp. 5-15. DOI: <https://doi.org/10.33111/sedu.2020.47.005.015> [in Ukrainian].
- Aleksynska, M. (2021). Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes, and Policy Responses. *International Labour Organization*. Retrieved from https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_794543/lang-en/index.htm
- ILO (2021). Can digital labour platforms create fair competition and decent jobs? *International Labour Organization*. Retrieved from <https://ilo.org/infostories/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-Report-2021>
- ILO (2021a). The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO Flagship Report. 285 p. Retrieved from https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm
- ETUC (2020). Uber is an employer, says Swiss court. Retrieved from <https://www.etuc.org/en/uber-employer-says-swiss-court> (дата звернення: 12.10.2021).
- ETUC (2021). Uber recognises trade union in the UK. Retrieved from <https://www.etuc.org/en/uber-recognises-trade-union-uk>
- Eurofound (2018). Employment and working conditions of selected types of platform work. Research report. 86. p. 58. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf
- European Commission (2018). Employment and Social Developments in Europe 2018. Annual Review 2018. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110>
- CEPS (2018) Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy. Comparative report. Retrieved from <https://www.ceps.eu/ceps-publications/industrial-relations-and-social-dialogue-age-collaborative-economy-comparative-report/>
- Mexi, M. (2019). Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities. Retrieved from https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/dialogue/WCMS_723431/lang-en/index.htm

Mexi, M. (2020). The platform economy–time for decent ‘digiwork’. Retrieved from <https://socialeurope.eu/the-platform-economy-time-for-decent-digiwork>.

Mexi, M. (2021). The platform economy–time for more democracy at work. Retrieved from <https://socialeurope.eu/the-platform-economy-time-for-more-democracy-at-work>

Оксана Владимировна Панькова,

канд. соц. наук, доцент, зав. сектором

E-mail: pankovaiep@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2003-8415>;

Александр Юрьевич Касперович,

младший научный сотрудник

Институт экономики промышленности НАН Украины

ул. Марии Капнист, 2, г. Киев, 03057, Украина

E-mail: a_kasp@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0003-1169-9681>

ЦЕЛЕВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ РЕГУЛЯТОРНОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ ПО ФОРМИРОВАНИЮ УСЛОВИЙ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В ПЛАТФОРМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В статье исследованы и раскрыты ключевые тренды в системе социально-трудовых отношений (СТО), связанные с влиянием цифровизации и платформенной экономики. Сделан акцент на распространении индивидуализации и разрушении традиционных трудовых коллективных отношений, их краткосрочности и неформальности.

Установлено, что указанные тренды генерируют относительно традиционных механизмов реализации государственной политики в социально-трудовой сфере, систем социального диалога и социальной защиты целый ряд вызовов, угроз и проблемных «узлов», что отрицательно влияет на условия обеспечения достойного труда. Они базируются на фундаментальном несоответствии сущностных и институциональных основ функционирования традиционных регуляторных механизмов в сфере труда и занятости и принципиально новой системы социально-трудовых отношений, которая формируется и распространяется. Платформизация системы СТО приводит к появлению новых субъектов, требует регламентированности их деятельности, поиска адекватных механизмов регулирования, определения роли государства в этих процессах. Также акцентировано внимание на трансформационных изменениях в системе СТО; проблемах и возможностях формирования механизмов представительства коллективных интересов платформенных работников и работодателей; нормативно-правовой неопределенности статуса и неурегулированности деятельности трудовых платформ; «размывании» юрисдикции на транснациональных трудовых платформах и т.д.

Определены и обоснованы целевые приоритеты по обеспечению сбалансированного социально-трудового развития в Украине в условиях расширения платформенной экономики прежде всего за счет обновления существующей системы договорного и государственного регулирования в социально-трудовой сфере; создания современных систем и механизмов представительства коллективных интересов платформенных работников и работодателей, создания Национальной платформы социально ответственного партнерства, обеспечения комплексного нормативно-правового упорядочения деятельности платформ, гармонизации социально-экономического, трудового, цифрового, неоиндустриального и устойчивого развития в современных условиях.

Ключевые слова: платформенная экономика, цифровая занятость, социально-трудовые отношения, социальный диалог, достойный труд, приоритеты и механизмы регуляторной политики.

JEL: E24, E26, E27, J21, J23

Oksana V. Pankova,
Phd in Sociologics, Associate Professor, Head of Sector
E-mail: pankovaiep@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-2003-8415>;
Olexandr Yu. Kasperovich,
Junior Researcher
Institute of Industrial Economics of the NAS of Ukraine
2 Maria Kapnist Street, Kyiv, 03057, Ukraine
E-mail: a_kasp@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0003-1169-9681>

UKRAINIAN REGULATORY POLICY'S TARGET PRIORITIES TO ENSURE DECENT WORKING CONDITIONS IN A PLATFORM ECONOMY

The article explores and reveals the key trends in the system of social and labor relations related to the impact of digitalization and the platform economy. These include individualization, increased competitiveness, lack of personal connections and traditional work teams, one-time, short-term and informal relationships.

These trends generate a number of challenges and threats to traditional mechanisms for implementing public policy in the social and labor sphere, which are based – at the core – on the fundamental inconsistency of the institutional framework for the functioning of traditional regulatory mechanisms in the field of labor and employment (which are focused on long-term formal employment and stable labor collectives) and the system of social and labor relations, which is formed by the platform economy (which is characterized by informality, short duration and individualization of social and labor relations that arise). That is, the platform economy does not create those subjects on which the traditional system of implementation of state policy in the social and labor sphere is based.

The article reveals the essence of the main problems for the traditional regulatory mechanisms of state policy for the development of social and labor spheres that have emerged in the context of the spread of the platform economy. The main emphasis is on transformational changes in the system of social and labor relations; on the problems and opportunities for the formation of mechanisms for representing the collective interests of platform workers and employers; on the regulatory and legal uncertainty of the status and unregulated activities of labor platforms; on the "erosion" of jurisdiction on transnational labor platforms, etc.

The main target priorities for ensuring balanced social and labor development in the conditions of platform economy spreading are substantiated. They are: updating the existing system of contractual and state regulation of the social and labor sphere; implementation of modern systems and mechanisms for representing the collective interests of platform workers and employers; implementation of the National Platform for Social Dialogue and Socially Responsible Partnership; ensuring a comprehensive regulatory framework for platforms, development and implementation of policies of state and contractual regulation for the harmonization of socio-economic, labor, digital, neo-industrial and sustainable development in modern conditions.

Keywords: platform economy, digital employment, social and labor relations, social dialogue, decent work, priorities and mechanisms of regulatory policy.

JEL: E24, E26, E27, J21, J23

Формат цитування:

Панькова О. В., Касперович О. Ю. (2021). Цільові пріоритети регуляторної політики України щодо формування умов гідної праці у платформній економіці. *Економіка промисловості*. № 4 (96). С. 21-40. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2021.04.021>

Pankova, O. V., & Kasperovych, O. Yu. (2021). Ukrainian regulatory policy's target priorities to ensure decent working conditions in a platform economy. *Econ. promisl.*, 4 (96), pp. 21-40. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2021.04.021>

Надійшла до редакції 29.09.2021 р.