

Кохан Вероніка Павлівна

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник

НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку

НАПрН України

ORCID: 0000-0002-3129-9266

ПЛАТФОРМИ ЦИФРОВОЇ ПРАЦІ ЯК ТРЕНД РИНКУ ПРАЦІ

Наукова робота присвячена платформам цифрової праці як зростаючому тренду ринку праці. Виокремлюють дві великі групи платформ цифрової праці – онлайн веб-платформи і локальні платформи. Зайнятість через цифрові платформи поділяють на краудворк та роботу на вимогу за допомогою програмних додатків. Платформи цифрової праці пропонують два типи трудових відносин: працівники або наймаються платформою безпосередньо, або отримують роботу шляхом її посередництва. У першому випадку працівники є найманими працівниками, які знаходяться в трудових правовідносинах з роботодавцем (платформою), а в другому випадку – є самозайнятими особами або незалежними підприємцями.

Ключові слова: платформи цифрової праці, краудворк, робота на вимогу за допомогою програмних додатків.

Kokhan Veronika

PhD, Senior Researcher of the Scientific & Research Institute

of Providing Legal Framework for the Innovative Development

of NALS of Ukraine

ORCID: 0000-0002-3129-9266

DIGITAL LABOUR PLATFORMS AS A TREND OF THE LABOUR MARKET

The study is devoted to digital labour platforms as a growing trend of the labor market. There are two large groups of digital work platforms – online web platforms and local platforms. The employment through digital platforms are divided into crowdwork and work on demand. Digital labour platforms offer two types of labor relations: employees are employed by the platform directly

or get work by its mediation. In the first case, employees are in labor relations with the platform as an employer. In the second case, they are self-employed or independent contractors.

Key words: digital labour platforms, crowdwork, work on demand.

Поступовий перехід від індустріального до постіндустріального суспільства, від економіки 3.0. до економіки 4.0., яку називають цифровою економікою, змінює ринок праці і трудові відносини.

Цифрові технології – хмарні технології, інтернет речей, штучний інтелект, блокчейн, роботизація і кіберсистеми, біометричні, квантові технології – забезпечують функціонування світових ринків інформації та знань, капіталу та праці, а з іншого, – зумовлюють певні ризики для суспільства, зокрема у сфері праці.

Трансформація світового ринку праці виражається у зникненні низки професій та загрозі зникнення найближчим часом інших видів трудової діяльності, оскільки процеси автоматизації та роботизації замінили працівників комп'ютерними програмами та роботами. Замість традиційних професій на ринку праці з'являються геть нові мобільні та гнучкі трудові функції, які характеризуються універсальністю знань та навичок кваліфікованих кадрів, які здатні порівняно легко трансформуватися у відповідності до вимог діяльності компаній, економічної ситуації.

Однією з тенденцій цифровізації ринку праці є поява спеціалізованих цифрових (інтернет) платформ праці.

За класифікацією Міжнародної організації праці виокремлюють дві великі групи платформ цифрової праці – онлайн веб-платформи і територіально замкнені або локальні платформи. На онлайн веб-платформах трудові завдання виконуються працівниками в онлайн або віддаленому режимі. Це можуть бути виконання перекладів, надання юридичних, фінансових і патентних послуг, проектування та розробка програмного забезпечення на фрілансових та конкурсних платформах, виконання короткострокових завдань, такі як анування зображень, модерація контенту або розшифровка відео на платформах мікрозавдань. На локальних платформах завдання виконуються працівниками власними силами у визначених фізичних місцях: завдання можуть полягати у наданні послуг таксі, доставки,

побутового забезпечення (сантехнічні або електромонтажні роботи), послуг догляду [1, с. 1–2].

У науковій літературі зайнятість через цифрові платформи відповідно поділяють на краудворк та роботу на вимогу за допомогою програмних додатків [2].

Краудворк – це робота з використанням онлайн-платформ, які забезпечують зв'язок між необмеженим колом організацій, підприємств і індивідів через інтернет і дозволяють потенційним замовникам і виконавцям знаходити один одного незалежно від їх територіальної віддаленості. При цьому вся робота або її результати передаються через інформаційно-комунікаційні мережі, зокрема й через Інтернет.

Робота на вимогу за допомогою програмних додатків – це робота за допомогою мобільних додатків, обмежена територіально, виконується в «реальному» світі і стосується традиційних видів послуг, приміром, транспортних, кур'єрських послуг, послуг з прибирання; це може бути і висококваліфікована праця, наприклад, адвокатські послуги.

Як бачимо, краудворк та робота на вимогу за допомогою програмних додатків – це і є за класифікацією МОП цифрова праця через онлайн і локальні веб-платформи.

Як зазначено у доповіді МОП «Перспективи зайнятості та соціального захисту в світі 2021. Роль платформ цифрової праці у трансформації сфери праці», платформи цифрової праці пропонують два типи трудових відносин: працівники або наймаються платформою безпосередньо, або отримують роботу шляхом її посередництва. У першому випадку працівники є найманими працівниками, які знаходяться в трудових правовідносинах з роботодавцем (платформою), а в другому випадку – є самозайнятими особами або незалежними підрядниками. Наймані цифровою платформою працівники забезпечують її функціонування і становлять її невеликий штат. Водночас цифрова платформа залучає до виконання трудових завдань велику кількість самозайнятих осіб, виступаючи посередником між роботодавцем та ними. Приміром, фрілансова платформа PeoplePerHour, маючи штат у 50 співробітників, є трудовим посередником для 2,4 млн кваліфікованих працівників [1, с. 3].

За своєю сутністю платформна робота, в разі виконання її в межах трудових правовідносин, є продовженням конструкції запозиченої праці у вигляді аутсорсингу, що характеризується вступом у трудові правовідносини суб'єкта третього суб'єкта агентства зайнятості [3, с. 194]. Тобто роботодавцем для працівника платформи буде установа, яка для працевлаштування використовує онлайн-платформу і є посередником між працівником, який надає послуги, і особою, яка є отримувачем таких послуг. Зважаючи на те, що платформна робота є конструкцією запозиченої праці, робота таких працівників має регулюватись за принципами та стандартами, визначеними для таких видів робіт, а саме Конвенцією МОП № 181 «Про приватні агентства зайнятості» [4, с. 45].

На думку Чесаліної О., в конструкцію роботи через платформи залучені як мінімум три суб'єкти: цифрова платформа, замовник (клієнт) та виконавець. Провайдери цифрових платформ позиціонують себе у якості посередника, який сприяє встановленню контакту між замовником та виконавцем, але не є роботодавцем останнього. На практиці є платформи, які виступають лише посередниками, і є платформи, які надають послуги; відрізнити перших від других – велика практична проблема [2].

Суспільним відносинам з використання праці на основі інтернет-платформ притаманні окремі ознаки трудових відносин (на прикладі водіїв таксі) [5, с. 242]:

1) особа отримує винагороду за виконану роботу – відповідник заробітної плати за трудовим договором;

2) компанії, які використовують інтернет-платформи для просування послуг таксі, встановлюють додаткові системи матеріальних стимулів праці – преміальні бали, доплати за якісно виконане замовлення (такі «бонуси» схожі з преміями);

3) водій таксі виконує суворо визначені дії, обумовлені запитом, здійснює перевезення пасажирів, тобто фактично виконує трудову функцію;

4) розглядуваним відносинам притаманний елемент підкореності водія компанії-агрегатору, яка висуває певні вимоги до водія і автомобіля, призначає ціну за послуги, що надаються, може застосу-

вати санкції до водія, відключивши його від інтернет-платформи за порушення тих чи інших умов.

Водночас праця водія таксі на основі інтернет-платформ має також ознаки, притаманні нетиповим трудовим відносинам, оскільки в них відсутні (або змінені) деякі ознаки традиційних трудових відносин [6, с 124]:

1) особа виконує роботу з використанням інформаційно-телекомунікаційної мережі Інтернет (як дистанційні працівники);

2) робота виконується нерегулярно, не має систематичного характеру, робота виконується виключно за волевиявленням особи.

Зайнятість на платформах часто пов'язують із проблемою прихованої зайнятості або залежної самозайнятості, тобто приховуванням сторонами реальної сутності правовідносин задля уникнення зобов'язань за трудовим договором щодо сплати податків, сплати соціальних внесків, оформлення трудових правовідносин із працівниками [7, с. 32].

Отже, першочерговим завданням трудового законодавства України є регламентація нових видів зайнятості (краудворк, робота на вимогу за допомогою мобільних додатків), що виникли у зв'язку з впровадження платформного підходу в економіці, оскільки брак законодавства про зайнятість шляхом використання цифрових платформ сприяє правовій незахищеності громадян, які на власний ризик працюють на віртуальному ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Флагманский доклад МОТ. Перспективы занятости и социальной защиты в мире 2021. Роль платформ цифрового труда в преобразовании сферы труда. 14 с. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--ru/index.htm.

2. Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению. ЮрФак: изучение права онлайн. 27.04.2019. URL: <https://urfac.ru/?p=1960>.

3. Велика Українська енциклопедія: у 20 т. Том 11: Трудове право. редкол. С. М. Прилипка, М. І. Іншин, О. М. Ярошенко. 2018. 776 с.

4. Погорелова О. С. Напрями реформування трудового законодавства в умовах поширення цифрової роботи. *Право та державне управління*: зб. наук. праць. 2020. № 4. С. 43-50.

5. Зайцева Л. В., Митрясова А. С. Труд водителей такси на основе интернет-платформ: отдельные вопросы правового регулирования. *Вестник Томского государственного университета*. 2018. № 435. С. 239–245. DOI: 10.17223/15617793/435/30.

6. Закалюжная Н. В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков. *Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия, социология, право*. 2014. № 16 (187). С. 123–129.

7. Алексанська М., Баистракова А., Харченко Н. Зайнятість через цифрові платформи в Україні: Проблеми та стратегічні перспективи. Міжнародна організація праці. 2018. 64 с. URL: https://www.ilo.org/travail/WCMS_635371/lang--en/index.htm

References

1. Flagmanskiy doklad MOT. Perspektivy zanyatosti i sotsialnoy zashchity v mire 2021. Rol platform tsifrovogo truda v preobrazovanii sfery truda. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--ru/index.htm [in Russian].

2. Chesalina O. V. Rabota posredstvom internet-platform kak vyzov trudovomu pravootnosheniyu. YurFak: izucheniye prava onlayn. 27.04.2019. URL: <https://urfac.ru/?p=1960> [in Russian].

3. Velyka Ukrainska entsyklopediia. Vol. 11: Trudove pravo. (2018). S. M. Prylypko, M. I. Inshyn, O. M. Yaroshenko (Eds). [in Ukrainian].

4. Pohorielova O. S. (2020). Napriamy reformuvannia trudovoho zakonodavstva v umovakh poshyrennia tsyfrovoy roboty. *Pravo ta derzhavne upravlinnia: zb. nauk. prats – Law and public administration: a collection of scientific papers*, 4, 43–50 [in Ukrainian].

5. Zaytseva L. V., Mitryasova A. S. (2018). Trud voditeley taksi na osnove internet-platform: otdelnyye voprosy pravovogo regulirovaniya. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Bulletin of Tomsk State University*, 435, 239–245. DOI: 10.17223/15617793/435/30 [in Russian].

6. Zakalyuzhnaya N. V. (2014). Netipichnyye trudovyye otnosheniya: vidoizmeneniye klassicheskikh priznakov. *Nauchnyye vedomosti BelGU. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo – Scientific sheets of BelSU. Series: Philosophy, Sociology, Law*, 16 (187), 123–129 [in Russian].

7. Aleksanska M., Bastrakova A., Kharchenko N. (2018). Zainiatist cherez tsyfrovi platformy v Ukrainy: Problemy ta stratehichni perspektyvy. Mizhnarodna orhanizatsiia pratsi. URL: https://www.ilo.org/travail/WCMS_635371/lang--en/index.htm [in Ukrainian].