

“Problems, obstacles and opportunities for the formation of a system of social and legal protection of platform workers in Ukraine: expert assessments”

AUTHORS	Oksana Pankova 
	 Oleksandr Kasperovych 
ARTICLE INFO	Oksana Pankova and Oleksandr Kasperovych (2021). Problems, obstacles and opportunities for the formation of a system of social and legal protection of platform workers in Ukraine: expert assessments. <i>Social and labour relations: theory and practice</i> , 11(2), 49-64. doi: 10.21511/slntp.11(2).2021.05
DOI	http://dx.doi.org/10.21511/slntp.11(2).2021.05
RELEASED ON	Wednesday, 07 September 2022
RECEIVED ON	Tuesday, 23 November 2021
ACCEPTED ON	Tuesday, 28 December 2021
LICENSE	 This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
JOURNAL	"Social and labour relations: theory and practice"
ISSN PRINT	2410-4752
ISSN ONLINE	2415-3389
PUBLISHER	LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”
FOUNDER	State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Social and Labour Relations Institute



NUMBER OF REFERENCES

27



NUMBER OF FIGURES

8



NUMBER OF TABLES

0

© The author(s) 2022. This publication is an open access article.



BUSINESS PERSPECTIVES



Publisher

LLC "CPC "Business Perspectives"
Hryhorii Skovoroda lane, 10,
Sumy, 40022, Ukraine
www.businessperspectives.org



V. HETMAN KNEU



Founder

State Higher Educational
Establishment "Kyiv National
Economic University named after
Vadym Hetman",
Prospect Peremogy, 54/1,
Kyiv, 03057, Ukraine
<https://kneu.edu.ua/>

Received on: 23rd of November, 2021
Accepted on: 28th of December, 2021
Published on: 7th of September, 2022

© Oksana Pankova, Oleksandr
Kasperovych, 2022

Oksana Pankova, Ph.D., Assistant
Professor, Institute of Industrial
Economics, National Academy
of Sciences of Ukraine;
Department of Sociology, Kyiv
National Economic University
named after Vadym Hetman,
Ukraine.

Oleksandr Kasperovych, Junior
Researcher, Institute of Industrial
Economics, National Academy
of Sciences of Ukraine, Ukraine.



This is an Open Access article,
distributed under the terms of the
[Creative Commons Attribution 4.0
International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits
unrestricted re-use, distribution,
and reproduction in any medium,
provided the original work is
properly cited.

Oksana Pankova (Ukraine), Oleksandr Kasperovych (Ukraine)

PROBLEMS, OBSTACLES AND OPPORTUNITIES FOR THE FORMATION OF A SYSTEM OF SOCIAL AND LEGAL PROTECTION OF PLATFORM WORKERS IN UKRAINE: EXPERT ASSESSMENTS

Abstract

Digitalization of the economy, the formation of a new technological base of "Industry 4.0" lead to fundamental changes in the social and labor sphere. Labor relations and employment sphere gain qualitatively new format and content. There is an emergence and rapid spread of a new, platform-network system of social and labor relations (SLR), which is reproduced and operates on a fundamentally different basis than the traditional SLR system. Regulated, long-term, collective labor relations are being replaced by fundamentally new ones - one-time, individualized, short-term ("economy of tasks"). Traditional systems of collective bargaining and state regulation do not work in the conditions of formation of "platformized" social and labor relations, the possibility of social and legal protection of employees on digital work platforms is questioned, norms of labor law, demand of responsibility of the parties, mechanisms of the decision of labor disputes in the newest network-digital system of SLR are not defined. In this situation, the problems of social and legal protection of employees in the digital segment need to be addressed as soon as possible, given the fact that the number of platform employees in Ukraine is growing. The author's research is based on the generalization of the results of the expert survey on the problems of formation of a new quality of working life in the conditions of digital transformations (September 2021). It is aimed at revealing the main problems, risks, obstacles in ensuring social and legal protection of platform workers, as well as to substantiate measures to overcome them through a comprehensive regulatory framework for the platform segment of employment in Ukraine. The expert survey revealed the main features of an effective system of legal and social protection of platform workers and the conditions of its comprehensive provision; opportunities for the formation of mechanisms for representing the collective interests of those employed on the platforms; identified key actors capable to protect their rights and interests; conditions for the exit of platform employment from the "shadow"; substantiated the need to implement a national platform for social dialogue on a network-digital basis.

Keywords

digitalization, platform economy, social and labor sphere, social and legal protection of platform employees

JEL Classification

J280, J500, J530

О. В. Панькова (Україна), О. Ю. Касперович (Україна)

ПРОБЛЕМИ, ПЕРЕШКОДИ ТА МОЖЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ТА ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ПЛАТФОРМНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ: ЕКСПЕРТНІ ОЦІНКИ

Анотація

Цифровізація економіки, формування нового технологічного базису "Індустрії 4.0" призводять до фундаментальних змін в соціально-трудовій сфері. Якісно нового формату та змісту набувають соціально-трудові відносини в цілому і зайнятість, зокрема. Мова йде про виникнення та швидке поширення нової, платформно-мережевої системи соціально-трудових відносин (СТВ), яка відтворюється та функціонує на принципово інших засадах, ніж традиційна система СТВ. На зміну регламентованим, довгостроковим, колективним трудовим відносинам приходять принципово нові - разові, індивідуалізовані, короткострокові ("економіка завдань"). Традиційні системи колективно-договірного та державного регулювання не спрацюють в умовах формування платформізованих соціально-трудових відносин, під сумнів ставиться можливість соціального та правового захисту зайнятих на цифрових трудових платформах, не визначеними є норми трудового права, затребування відповідальності сторін, механізми розв'язання трудових спорів в новітній мережево-цифровій системі СТВ. В такій ситуації проблеми соціального та правового захисту зайнятих в цифровому сегменті потребують якнайшвидшого розв'язання, враховуючи той факт, що кількість платформних зайнятих в Україні зростає.

Авторське дослідження базується на узагальненні результатів експертного опитування з проблем становлення нової якості трудового життя в умовах цифрових трансформацій (вересень 2021 р.). Воно спрямоване на розкриття основних проблем, ризиків, перешкод у забезпеченні соціального та правового захисту платформних працівників, а також на обґрунтування заходів щодо їх подолання через комплексне нормативно-правове врегулювання платформного сегменту зайнятості в Україні. Експертне опитування дозволило розкрити основні риси діючої системи правового та соціального захисту платформних працівників та умови її комплексного забезпечення; можливості формування механізмів представництва колективних інтересів зайнятих на платформах; виявити основних суб'єктів, що спроможні захистити їхні права та інтереси; умови для виходу платформної зайнятості із «тіні»; обґрунтувати необхідність впровадження національної платформи соціального діалогу на мережево-цифровій основі.

Ключові слова

цифровізація, платформна економіка, соціально-трудова сфера, соціальний та правовий захист платформних зайнятих

Класифікація JEL

J280, J500, J530

ВСТУП

Однією з ключових складових порядку денного світового суспільно-політичного та наукового дискурсу щодо майбутнього світу праці став бурхливий розвиток трудових платформ. Надзвичайна актуальність цієї тематики обумовлена сутнісним протиріччям між ситуативністю/короткостроковістю/неформальністю відносин, які виникають в «новій» платформній (мережевій) економіці та притаманними традиційній економіці сталістю/довгостроковістю/формальністю таких відносин. В цих умовах принципово іншою стає якість трудового життя, яка набуває новітніх параметрів, які раніше просто не існували; значно звужуються можливості дотримання принципів соціальної справедливості та соціальної відповідальності й забезпечення умов гідної праці, виявляються неефективними традиційні механізми соціального та правового захисту працюючих.

Цифровізація економіки та швидке поширення платформних форм взаємодії в соціально-трудовій сфері кидають подвійний виклик – як традиційним інститутам колективно-договірного та державного регулювання, механізмам захисту прав та інтересів працюючих, забезпеченню соціальних гарантій, так і новітнім, мережево-цифровим, що на цей момент знаходяться в стадії становлення та потребують регламентації і визначеності. В цій ситуації постає завдання щодо гармонійного узгодження і поєднання традиційних форм СТВ з новітніми, мережевими, цифровими формами, що виникають, в першу чергу, в платформному сегменті зайнятості.

Таким чином, актуалізується подвійний запит:

- 1) на оновлення традиційних систем соціального та правового захисту працюючих, соціального діалогу через залучення ресурсів цифровізації, ІКТ технологій;
- 2) на формування можливостей для соціального і правового захисту зайнятих в цифровому сегменті, в першу чергу – через нормативно-правову регламентацію платформної зайнятості, а також через пошук механізмів забезпечення колективного представництва інтересів сторін СТВ в платформній економіці.

В зазначеному контексті в рамках реалізації проєкту 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» було підготовлено та проведено експертне опитування з проблем якості трудового життя в умовах цифрових трансформацій (експертне опитування було проведено у серпні-вересні 2021 р., опитано 110 висококваліфікованих фахівців, переважно це – представники сфери науки та освіти (83.64% експертів) відповідного профілю, а також ІТ-сфери та сфери управління). Важливою складовою опитування стало виявлення проблем та можливостей забезпечення соціальної та правової захищеності платформних працівників України. Власне, результати цього опитування і лягли в основу підготовки цієї статті.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Вкрай складно у досить стислому огляді охопити результати досліджень, присвячених впливу цифрової (зокрема, платформної) економіки на соціально-трудова сферу – адже кількість таких публікацій (як зарубіжних, так і вітчизняних), а також спектр досліджуваних питань зростають лавиноподібно, що цілком відповідає масштабу та динаміці розвитку цих феноменів. Так, розвинені країни, провідні профільні міжнародні організації (ПРООН, МОП) приділяють впливу трудових платформ на сферу праці та зайнятості надзвичайну та постійно зростаючу увагу, ця тематика є дуже затребуваною та популярною [7; 8; 10; 11; 16]. Зокрема, показовим є той факт, що Міжнародна організація праці (МОП) свій щорічний «флагманський» звіт (Flagship Report) присвятила ролі цифрових трудових платформ в процесах трансформації світу праці [8].

Для України зазначена проблематика також є цілком релевантною – зростає кількість вітчизняних досліджень, присвячених цифровому сегменту ринку праці та платформною зайнятістю, їх впливу на економіку України [4; 5; 27]. Додаткового імпульсу цим процесам надала пандемія COVID-19, яка вплинула на глобальний та національні ринки праці, значно прискоривши процеси цифровізації для забезпечення дистанційної безконтактної взаємодії у спільній виробничій діяльності. Динаміка цих процесів є визначною, незважаючи на скромні місця, які посідає Україна в міжнародних рейтингах цифрового розвитку (так, за індексом мережевої готовності в 2019 році Україна посіла 67 місце у переліку із 121 країни) [26, с. 6-7].

Тож, останнім часом в Україні кількість, якість та комплексність досліджень, присвячених різноманітним аспектам діяльності цифрових трудових платформ, дистанційної зайнятості значно зросло. Спектр дослідницьких пошуків - всеосяжний - від соціально-філософського аналізу наслідків цифровізації для світу праці, для національної економіки (мега- та макрорівні) до суто прикладного (локального) рівня, пов'язаного із проблемами функціонування цифрових трудових платформ та зайнятих на них.

Проблематика цифрових трансформацій утворює багато сутнісних предметних «перетинів», що, в свою чергу, призводить до появи значної кількості змістовно споріднених досліджень, які так чи інакше розкривають процеси цифрових трансформацій в різних аспектах їх прояву. Так, 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, неоіндустріалізації, розвитку смарт-промисловості та пов'язаних із цим проблем та перспектив [24]. В контексті зазначених досліджень певна увага приділяється і цифровим платформам, їх ролі у забезпеченні соціально-економічного розвитку. Проводиться теоретичне осмислення феномену цифрових платформ [15; 23], досліджуються перспективи цифрової платформізації процесів стратегічного управління економікою України [25]. Тобто – «платформа» як дослідницький концепт, та одночасно вже втілена в реальність мережевого світу одиниця (особливо в розвинених країнах світу) має надзвичайно широкий спектр для дослідницьких пошуків цифрових трансформацій суспільного та економічного життя.

Для досягнення цілей даного дослідження найбільш значущими є комплексні роботи, безпосередньо сфокусовані на цілісному та системному аналізі саме тих процесів, що відбуваються у світі праці під впливом цифровізації, платформізації та становлення «Індустрії 4.0». З цієї точки зору беззаперечно флагманськими, методологічно і науково-практично обґрунтованим є напрацювання Колота [12; 13; 14]. В цих роботах наводиться всебічний аналіз зазначених процесів – від соціально-філософського рівня узагальнення до суто прикладних аспектів впливу цифровізації на життєдіяльність соціуму і на трудову сферу, та наслідків такого впливу, функціонування новітніх мережевих форм зайнятості тощо. Авторами розробляється перспективний концепт «Праця 4.0», який в певному сенсі є проекцією концепції «Індустрія 4.0» для сфери праці та зайнятості, та дозволяє визначити та операціоналізувати велику кількість ознак, що характеризують процеси, які відбуваються в соціально-трудовай сфері під впливом цифрових трансформацій як в розвинених країнах світу, так і в країнах, що розвиваються, у т.ч. в Україні.

Широко досліджуються питання формування та функціонування трудових платформ в Україні, зокрема – розвитку платформної зайнятості та стратегій адаптації до цих процесів Азьмук [1; 2; 3], динаміка та специфіка розвитку цифрової зайнятості в Україні [4; 5], процеси глибинних трансформацій системи соціально-трудоких відносин, що виникають на платформах, проблеми взаємодії платформної СТВ із традиційними системами соціального захисту та соціального діалогу, вплив пандемії COVID-19 на зазначені процеси, питання нормативно-правового врегулювання діяльності трудових платформ та багато інших питань [18; 19; 20; 21; 27].

Отже можна стверджувати, що в Україні проблематика платформізації системи СТВ, становлення й функціонування нових форм зайнятості досліджується масштабно та плідно. Слід взяти до уваги факт того, що розвиток платформної економіки та платформної зайнятості йде дуже швидкими темпами, за якими ані дослідники, ані політики, ані управлінці та державні служби (як в Україні, так і в розвинених країнах ЄС) фактично не встигають. «Якщо платформна економіка не стане частиною соціальних норм щодо гідної праці, вона загрожує перетворити суспільство за своїм

власним образом і подобою» [17] – саме так фахівці оцінюють масштаб та глибину впливу цифрової (у т.ч. платформної) економіки на процеси у суспільстві в цілому.

Цілком очевидним є також той факт, що пандемія спричинила суттєве прискорення «платформізації» зайнятості та поширення дистанційних форм роботи (хоча кількісні параметри цього впливу оцінити однозначно на цей момент складно). В цих умовах надзвичайної гостроти набувають питання забезпечення умов гідної праці та високої якості трудового життя для зайнятих у секторі платформної економіки. Однак ця сфера залишається недостатньо дослідженою, особливо щодо перспектив формування дієвих механізмів соціального та правового захисту, які були б ефективними та відповідали специфічним умовам функціонування платформного сегменту ринку праці та зайнятості.

2. МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета дослідження полягає у змістовному розкритті результатів експертного опитування щодо проблем, перешкод та можливостей забезпечення соціального та правового захисту працюючих в платформному сегменті зайнятості; у визначенні й обґрунтуванні на цій основі першочергових заходів щодо забезпечення дієвої системи правового та соціального захисту зайнятих на цифрових платформах в Україні, їх застосування при формуванні відповідної державної регуляторної соціально-економічної політики.

3. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для досягнення поставленої мети дослідження в першу чергу використовуються соціологічні методи (проведення та аналіз результатів експертного опитування). Комплексною методологічною основою дослідження є системний підхід, спрямований на дослідження, узагальнення та встановлення взаємозв'язків та взаємообумовленості процесів та чинників, що визначають можливості забезпечення соціального та правового захисту в платформному сегменті зайнятості. Об'єктом дослідження стали процеси, що продукуються цифровізацією та платформізацією системи СТВ, предметом – проблеми, перешкоди та можливості формування системи соціального та правового захисту платформних працівників в Україні.

4. РЕЗУЛЬТАТИ

Протиріччя між традиційними системами соціального та правового захисту та СТВ, що виникають у платформній економіці, втілюються, зокрема, у нормативно-правовій та організаційно-управлінській площинах, адже підґрунтям функціонування традиційних інститутів і механізмів забезпечення соціального захисту, соціального діалогу, колективного представництва інтересів сторін соціально-трудова відносин (далі – СТВ) виступають регламентовані законодавством, довготривалі легітимні формалізовані відносини. Трудові ж відносини, що виникають в цифровій (зокрема – в платформній) економіці мають іншу природу, відповідно – інші ознаки. Вони, як правило, законодавчо нерегламентовані, короткострокові, індивідуалізовані, неформалізовані, характеризуються нормативно-правовою невизначеністю та неврегульованістю. Забезпечення соціального та правового захисту цифрових (зокрема, платформних) зайнятих значно ускладнюється цією специфікою.

У зв'язку з цим важливою є оцінка небезпек цифровізації та Індустрії 4.0, що була наведена фахівцями європейського відділення союзу IndustriAll. Вона зводиться до такого: процес цифровізації ставить під сумнів основи постійних трудових відносин у рамках повного робочого дня, що ґрунтуються на колективних договорах, оскільки всі функції цих відносин (включаючи контроль над завданням) можуть виконуватися індивідуально, автоматично та дистанційно. Тому працівники опиняються у світі необмеженої цінової конкуренції та нестандартної зайнятості, де поширюються індивідуалізовані умови найму (фрилансерство, самозайнятість, краудсорсинг, платформна або гіг-зайнятість). Це відкриває безпрецедентні можливості як для асиметричного вертикального та одностороннього контролю над працівниками, так і симетричного,

горизонтального, багатостороннього та демократичного співробітництва між ними [9, с. 6–7]. Тобто – там, де виникають загрози – там же само виникають і можливості їх подолання. Це принциповий момент, на який ми будемо спиратись у нашому подальшому аналізі.

Важливим аспектом та складовою загального процесу цифровізації економіки є бурхливе зростання трудових цифрових платформ та реалізованої через них платформної зайнятості. За наявними статистичними даними, кількість цифрових зайнятих в Україні у 2018 р. складала 277.8 тис осіб, або 3.2% від загальної кількості зайнятих. Прогнозна оцінка їх кількості до 2023 р. становитиме більше 300 тис осіб, або 4.9% від загальної кількості зайнятих. Найбільша частка зайнятих припадатиме на діяльність у сфері програмування (3.7% від загальної кількості зайнятих). Незначна частка цифрової зайнятості в Україні спричинена структурою технологічних укладів в її економіці, де переважають III та IV уклади з дуже незначною часткою V укладу. Така структура обумовлює низький попит на цифрову зайнятість в Україні. У зв'язку з цим більшість цифрових працівників працюють на інші країни в рамках аутсорсингу [3, с. 25-27]. Однак, є підстави вважати, що реальна зайнятість на основі використання можливостей сучасних ІКТ (в тому числі безпосередньо через платформи) в Україні є значно вищою. Так, за даними Держстату України [22], кількість самозайнятих у структурі зайнятого населення у віці 15 років і старше станом на червень 2021 року становила 14.9% (або близько 2 млн 330 тис осіб). Навіть враховуючи, що категорія самозайнятості є надзвичайно широкою, досить логічним та обґрунтованим є припущення, що саме до цієї категорії входять працівники, зайняті на цифрових платформах. На жаль, на цей момент немає можливості досить чітко виокремити цю категорію та надати їй кількісну оцінку, тож удосконалення системи державної статистики в цьому напрямі є важливим завданням в контексті вирішення проблем в платформному сегменті зайнятості.

Результати експертного опитування засвідчили, що специфіка платформної зайнятості полягає, зокрема, в тому, що вся сукупність проблем, загроз та викликів щодо соціальної та правової захищеності, яку генерує цифровізація економіки, саме в сфері платформної зайнятості проявляється найбільш гостро та повно. Це пов'язано в тому числі із впливом цілої низки специфічних чинників, які характерні для платформної зайнятості. Відповідно, реагування на найбільш гострі проблеми з метою забезпечення соціального та правового захисту платформних працівників також потребуватиме нових, нестандартних рішень, вироблення нових регуляторних механізмів. Першим кроком у визначенні та обґрунтуванні стратегічних рішень, визначенні адекватних новітнім умовам напрямів та заходів регуляторної політики стало виявлення в рамках експертного опитування змісту та ієрархії чинників, які найбільше перешкоджають правовій та соціальній захищеності платформних працівників (Рисунок 1).



Рисунок 1. Визначення експертами основних чинників, які найбільше перешкоджають правовій та соціальній захищеності платформних працівників, % до тих, хто відповів

Отримані результати дозволили визначити наступний зміст та ієрархію чинників, що перешкоджають забезпеченню правової та соціальної захищеності платформних працівників. Ними є:

- 1) правова невизначеність статусу суб'єктів трудових платформ (79.1% опитаних);
- 2) правова невизначеність статусу, ролі, сфери відповідальності самої платформи як комунікативного майданчика взаємодії робітника та роботодавця (66.4% експертів);
- 3) небажання працівників «виходити з тіні», офіційно реєструватись та декларувати свої додаткові доходи (63.6% респондентів);
- 4) взаємна ізольованість платформних працівників, індивідуалізованість та конкурентність їх діяльності на платформах (39.1% експертів);
- 5) невизначеність колективного представництва інтересів зайнятих на платформах (36.4% опитаних);
- 6) сприйняття платформними працівниками своєї зайнятості як тимчасової (36.4% експертів);
- 7) географічна дистанція, неможливість робітникам об'єднатись фізично для реалізації тих чи інших колективних дій в «реальному» світі (24.5% відповідей).

В коментарях експертами також було зазначено такі перешкоди правовій та соціальній захищеності платформних працівників, як відсутність укладення електронного трудового договору та недостатнє розуміння працівниками свого статусу, що в цілому можна трактувати як прояв правової невизначеності відносин, що виникають на цифрових трудових платформах.

З великим відривом від інших запропонованих альтернатив в якості ключових експерти визначили чинники, пов'язані з правовою невизначеністю – як статусу суб'єктів трудових платформ, так і статусу, ролі, сфери відповідальності самої платформи. Ці два ключових чинника вочевидь обумовлюють і небажання працівників «виходити з тіні» (на думку 63.4% експертів), адже дійсно, важко говорити про офіційну реєстрацію та легалізацію діяльності, коли навіть базові нормативно-правові засади в сфері платформної економіки є невизначеними.

Показово, що досить однотайними виявились думки експертів щодо наступної групи чинників, що обумовлюють низьку спроможність платформних працівників до колективної дії та формування інститутів колективного представництва власних інтересів. Це – взаємна ізольованість між працівниками платформ, несприйняття платформної зайнятості як довгострокового процесу, відсутність дієвих механізмів забезпечення колективного представництва інтересів зайнятих на платформах. В таких умовах порушення соціальних і трудових прав працівників стає скоріше правилом, ніж виключенням.

Результати експертного опитування дозволили виявити основні причини порушення трудових прав зайнятих на цифрових платформах, які перешкоджають їхній правовій та соціальній захищеності та пов'язані зі специфікою функціонування самих цифрових трудових платформ (Рисунок 2).

Ключовою і найбільш впливовою причиною порушення трудових прав зайнятих на платформах є нормативно-правова невизначеність статусу платформних працівників, нерегламентованість їхніх прав (так вважають 80% експертів). Поглиблюється ця проблема правовою невизначеністю функціонування самих цифрових платформ та відсутністю відповідних нормативно-правових механізмів – затребування відповідальності роботодавця і працівника (57.3% респондентів) та гарантій оплати праці за надані працівником послуги. Відсутність таких механізмів призводить до невиконання домовленостей з боку роботодавця і не виплат заробітної плати (на думку 46.4% опитаних). Отже, реалізація прав зайнятих на платформах потребує фундаментальної нормативно-правової регламентованості, визначеності діяльності цифрових трудових платформ в цілому.

Наступний за значущістю блок відзначених експертами причин порушення трудових прав на платформах фактично відображає специфіку функціонування самих трудових платформ на нинішньому етапі їхнього розвитку. Це ті внутрішні причини, що також спричиняють порушення прав платформних працівників. До цього блоку причин відносяться: нерозвиненість комунікацій роботодавця з працівником (42.7% експертів), недостатня ефективність інформаційно-комунікативних сервісів, що надає платформа (42.7%



Рисунок 2. Основні причини порушення трудових прав зайнятих на цифрових платформах за оцінками експертів, % до тих, хто відповів

опитаних), неконкретизованість завдань, що ставляться перед працівником (через не надання технічного завдання) (29.1% експертів), помилки та порушення протоколу роботи (угоди, контракту) самим працівником (29.1% опитаних) та значні проблеми в комунікаціях виконавця (працівника) з клієнтом (18.2% респондентів). Власне – це досить цілісний за змістом блок причин, який відображає, в першу чергу, значну організаційну та комунікаційну недосконалість самих платформ в їхньому нинішньому вигляді, особливо в аспекті організації взаємодії платформних робітників та роботодавців. Але ця недосконалість вже сама по собі створює можливості для різноманітних зловживань та порушення прав платформних працівників, що у поєднанні із фундаментальною правовою невизначеністю діяльності трудових платформ призводить до значних проблем в сфері забезпечення соціальної і правової захищеності та, відповідно, вкрай негативно впливає на якість трудового життя платформних працівників.

Розширюють коло чинників порушення прав платформних працівників вільні відповіді та коментарі, надані експертами. Вони фіксують існуючий в суспільстві феномен дещо зверхнього ставлення до платформної роботи – геймізація праці та несприйняття суспільством такого роду зайнятості як «серйозної роботи». Зазначені проблеми дійсно відображають певне, існуюче в суспільстві, «фонове» ставлення до платформної зайнятості як до феномену неусталеного, не розповсюдженого, що так чи інакше не сприяє фокусуванню на «платформній» проблематиці.

Для того, щоб протистояти впливу цілої низки чинників, які найбільше перешкоджають правовій та соціальній захищеності платформних працівників, знижують якість трудового життя зайнятих на цифрових платформах, важливо визначити суб'єктів захисту їхніх прав. Тому важливо виявити точку зору експертів щодо того, хто ж саме може стати ефективним захисником прав та інтересів працюючих, зайнятих на цифрових платформах, в Інтернеті. Це надасть можливість визначити суб'єктів, здатних захищати права платформних працівників, а також розкрити перспективи формування механізмів для забезпечення колективного захисту прав та інтересів цієї категорії зайнятих.

Беззаперечним лідером в зазначеному контексті стали цифрові професійні об'єднання (таку думку висловили 38.2% експертів), при цьому 23.6% експертів основним потенційним захисником інтересів платформних працівників вважають державні органи влади спеціальної компетенції. Серед тих, хто реально може виступити ефективним захисником інтересів працюючих, зайнятих на цифрових



Рисунок 3. Експертні оцінки потенційних суб'єктів – захисників прав та інтересів працюючих, зайнятих на цифрових платформах, в Інтернеті, % до тих, хто відповів

платформах, в інтернеті експерти відзначили самих працівників, громадські правозахисні організації в сфері цифрових технологій та страхові організації публічно-правового статусу - відповідно 14.6%, 12.7% та 10.9% (Рисунок 3).

Отримані результати свідчать про значні можливості активізації профспілкового руху за рахунок розширення формату охоплення профспілками платформних зайнятих з метою захисту їхніх прав та інтересів. Проте такі можливості блокуються через невизначеність колективного представництва прав та інтересів платформних зайнятих, через неготовність традиційних профспілок залучати у свою діяльність ресурси та можливості цифрових, ІКТ та інших проривних технологій.

Вирішення питань правового та соціального захисту в платформному сегменті зайнятості має також передбачати відповідне розширення та удосконалення основних інструментів та механізмів регулювання СТВ. Так, основним колективно-договірним інструментом розв'язання гострих питань в соціально-трудовій сфері на національному рівні управління є чинна Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 рр. [6]. Проте її зміст не враховує умови, вимоги, виклики платформної економіки, перешкоди та можливості переходу на мережево-цифрові, ІКТ технології в системі соціально-трудових відносин. Є сподівання, що це ключове питання буде включено при розробці нової Генеральної Угоди на 2022–2024 рр. Не безпідставно перед експертами було поставлено завдання визначити – чи мають питання розвитку платформної зайнятості враховуватись при розробці нової Генеральної Угоди на 2022–2024 рр. Були отримані такі відповіді (Рисунок 4).

Переважна більшість респондентів – 78.2% відповіли, що дійсно, Генеральна Угода має включати питання щодо розвитку платформної зайнятості з використанням договірних важелів. Протилежної думки – 5%, при цьому показовим виявився факт того, що 17.3% не визначилися з відповіддю на питання. Відсутність нормативно-правової регламентації колективного представництва інтересів сторін СТВ в умовах платформної економіки, правова невизначеність статусу цифрових трудових платформ, значні дисбаланси між новітніми мережево-цифровими формами відносин в платформній економіці та традиційною системою СТВ й соціального діалогу – це реалії сьогодення, які ставлять під сумнів існування

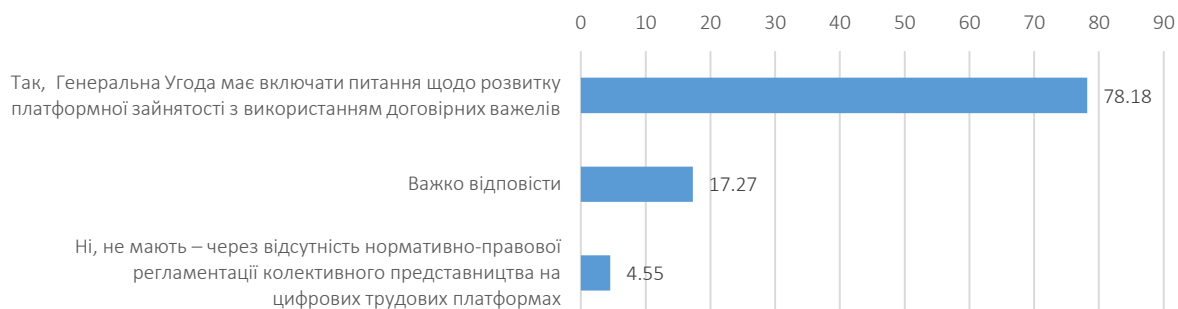


Рисунок 4. Відповіді експертів на питання: «Як Ви вважаєте, чи мають питання розвитку платформної зайнятості враховуватись при розробці нової Генеральної Угоди на 2022–2024 рр.?», % до тих, хто відповів

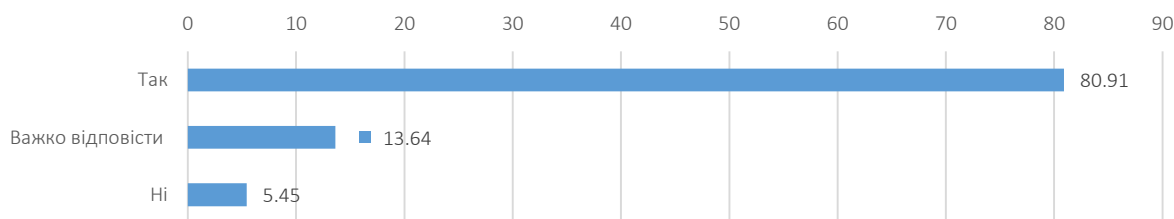


Рисунок 5. Відповіді експертів на питання: «Чи виникають умови для поширення тіньової та неформальної зайнятості в умовах цифровізації?», % до тих, хто відповів

системи колективно-договірного регулювання в новітніх умовах. Це той сегмент, який потребує прицільної уваги для збереження цієї виправданої гнучкої системи реалізації соціального діалогу на практиці, широкого залучення ІКТ, мережевих технологій.

Система колективно-договірного регулювання має бути трансформована і адаптована до новітніх умов, органічно вбудована в оновлену систему соціально-трудових відносин цифрової (зокрема, платформної) економіки. Пріоритетом таких системних трансформацій має стати нормативно-правова регламентація, визначення правових засад, технологічне «перезавантаження» і оновлення традиційної системи СТВ. Оскільки Генеральна угода укладається відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», інші закони про суб'єктів-сторін СТВ, то відповідні зміни мають бути обов'язково внесені в їх зміст. Це важливо з огляду на те, що Положення Генеральної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів СТВ, що перебувають у сфері дії Сторін, у тому числі під час розроблення та укладання галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів на виробничому (локальному) рівні.

Картина була б неповною, якби експертам не були задані питання щодо зв'язку між поширенням тіньової зайнятості в умовах цифровізації та проблемами соціальної та правової захищеності на трудових платформах. Так, однією з вагомих причин негативних наслідків цифровізації для якості трудового життя, що безпосередньо впливають на соціальну та правову захищеність на макро- та на особистісному рівні, є той факт, що цифровізація та пов'язані з нею розвиток дистанційної та платформної зайнятості створюють сприятливі умови для поширення тіньової та неформальної зайнятості. Відносно цього твердження серед експертів склався фактично беззаперечний консенсус – 80.9% погодились, що цифровізація сприяє поширенню тіньової та неформальної зайнятості. Не погодились з цією точкою зору лише 5.5% опитаних експертів (Рисунок 5).

Очевидно, що без легалізації та певної формалізації, без виходу з «тіні» трудових відносин на платформах вирішення проблеми включення платформних працівників до державних систем соціального та правового захисту, а також до легальних форм представництва колективних інтересів є фактично неможливим. Тому дуже важливою є думка експертів з приводу першочергових кроків для забезпечення формалізації та виходу з «тіні» трудових відносин на платформах.

Найбільшу експертну підтримку в якості першочергових кроків легалізації «тіньових» відносин на платформах отримали такі заходи, як створення правових та інституційних механізмів регулювання діяльності самих платформ з метою регламентації відносин між сторонами соціально-трудових відносин (СТВ), іншими суб'єктами в межах діяльності платформи (так вважають 68.2% експертів) та створення податкових стимулів, пільг та інших преференцій для роботодавців та платформних робітників з метою їхнього заохочення до регламентованої діяльності на платформі (такої думки 61.8% опитаних). Отже, актуальність цих заходів дійсно є пріоритетною і в певному сенсі очевидною, хоча розробка конкретних механізмів їхньої реалізації потребуватиме значних додаткових зусиль і часу (Рисунок 6).

Цінним є те, що експерти також визначили більш конкретні та прикладні заходи щодо виходу з «тіні» трудових відносин на платформах, а саме:



Рисунок 6. Відповіді експертів на питання: «Якими, на Вашу думку, мають бути першочергові кроки щодо формалізації та виходу з «тіні» трудових відносин на платформах?, % до тих, хто відповів

- 1) легалізація неформальної зайнятості на платформах через сертифікацію певних видів професійної діяльності (так вважають 57.3% експертів);
- 2) адаптація системи колективно-договірного регулювання до умов платформної економіки (45.5% респондентів).

Дещо несподіваним виявився відносно невисокий (на фоні інших оцінок) рівень підтримки експертами такого кроку, як забезпечення конструктивної взаємодії та ефективних комунікацій сторін СТВ через системне використання цифрових та ІКТ-технологій – цю альтернативу обрали лише третина опитаних (32.7%). Ймовірно, причина відносно невисокої підтримки полягає в тому, що цей крок був сприйнятий значною кількістю експертів як суто технічне питання, тоді як у більш широкому контексті – з позицій системного використання цифрових та ІКТ-технологій не лише як комунікативного засобу, а як технологій створення сприятливого інформаційно-комунікативного середовища взаємодії суб'єктів СТВ – надзвичайна важливість та навіть першочерговість такого кроку стає очевидною.

Повнота дослідження проблем соціальної та правової захищеності в сегменті платформної зайнятості, як чинників забезпечення умов гідної праці та якості трудового життя, потребувала розкриття бачення експертами вимог, яким повинна відповідати система правового та соціального захисту зайнятих на цифрових платформах (Рисунок 7).

Виявлене в результаті опитування бачення експертною спільнотою того, якою має бути дієва система правового та соціального захисту зайнятих на цифрових платформах показало, що пріоритетними та значущими рисами та вимогами такої системи є такі:

- 1) універсальність – система соціального та правового захисту має поширюватися на всіх працівників незалежно від форми найму (у стандартний спосіб чи через цифрову платформу) (82.7% респондентів);
- 2) комплексність – як поєднання традиційних механізмів соціального захисту працюючих з новими мережевими механізмами, що виникають на платформах (62.7% експертів);
- 3) опора на посилення відповідальності держави при переході на гнучкі форми укладення трудових договорів (впровадження концепції флексік'юриті) (42.7% опитаних);
- 4) реалізація системи соціального та правового захисту через створення національної платформи соціального діалогу (30.9% експертів).

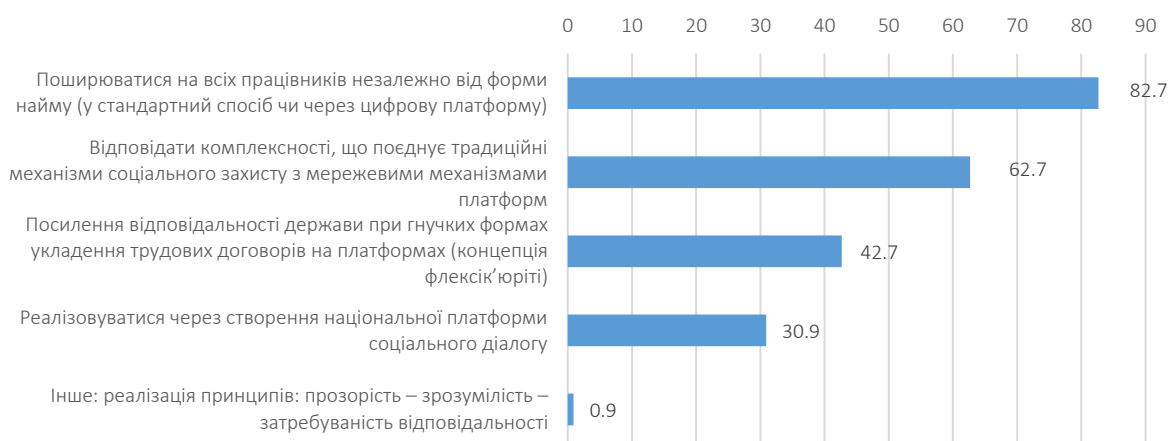


Рисунок 7. Основні вимоги до системи правового та соціального захисту зайнятих на цифрових платформах за оцінками експертів, % до тих, хто відповів

У наданих експертами коментарях акценти були зроблені також на таких рисах, як прозорість, зрозумілість та можливість примусу усіх учасників платформних відносин до виконання своїх зобов'язань.

Отже, визначені експертами вимоги, яким повинна відповідати дієва система правового та соціального захисту зайнятих на цифрових платформах, в певному сенсі розставляють акценти та окреслюють базові принципи державної політики щодо оновлення системи соціального та правового захисту працюючих в умовах цифровізації та платформізації економіки.

5. ОБГОВОРЕННЯ

Результати експертного опитування підтвердили поширену в літературі думку, згідно з якою наскрізною для різних аспектів функціонування платформного сегменту ринку праці та зайнятості та однією з найважливіших є проблема фундаментальної нормативно-правової невизначеності щодо діяльності трудових платформ та регулювання соціально-трудова відносин, які на них виникають. І саме ця проблема потребує першочергового вирішення, адже без відповідного нормативно-правового упорядкування та регламентації фактично неможливо налагодити конструктивну взаємодію суб'єктів та структур платформного сегменту із державними структурами та службами у тому числі для забезпечення соціального та правового захисту платформних працівників. На цей час готових рішень ще не існує. Найбільш перспективними шляхами вирішення означеної проблеми, скоріше за все, є уточнення статусу самозайнятих (до складу яких у тому числі входить категорія платформних працівників) через відповідне доопрацювання законодавства; введення до кола суб'єктів СТВ самих платформ та законодавче закріплення сфери їхньої відповідальності щодо сприяння забезпеченню трудових прав в СТВ, що на них реалізуються; відповідне удосконалення законодавства, що регулює діяльність державних служб та структур в сфері зайнятості.

Але при цьому всі законодавчі новації запрацюють лише за умови, якщо буде забезпечено суб'єктність платформних працівників та роботодавців. Тобто – нагальним завданням також є формування дієвих механізмів представництва колективних інтересів платформних працівників. Це потребуватиме принципового оновлення діяльності відповідних профільних профспілок та розробки механізмів їхнього «входження» до платформного сегменту економіки та зайнятості з широким використанням ресурсів цифровізації та ІКТ технологій. При цьому необхідно буде вирішувати проблему пошуку механізмів залучення індивідуалізованих платформних працівників, адже у платформному сегменті фактично не виникають ані сталі трудові колективи, ані довгострокові соціально-трудова відносини.

Основними суб'єктами, що мають захищати права та інтереси зайнятих на цифрових платформах (і це підтвердили результати експертного опитування), мають стати оновлені у відповідності до мережево-

цифрових умов традиційні профспілки, а також мережеві профспілки (в чистому вигляді - як новий суб'єкт СТВ, що здійснює свою діяльність поза межами традиційних профспілок). Саме через них експерти вбачають реальну можливість втілення колективного представництва прав та інтересів платформних зайнятих. Безумовно важливою, а в окремих випадках провідною, має бути і роль і активність відповідних профільних державних органів влади та служб. Але принципово важливою є вимога щодо мережизації діяльності всіх цих структур, без цього вони просто не зможуть взаємодіяти із платформним сегментом зайнятості.

В свою чергу, зміна нормативно-правової бази та структури представництва колективних інтересів сторін СТВ потребуватиме відповідного удосконалення існуючої на сьогодні системи колективно-договірного регулювання. Ця система має бути трансформована і адаптована до новітніх умов, органічно вбудована в оновлену систему соціально-трудових відносин цифрової (зокрема, платформної) економіки. Оновлена система колективно-договірного регулювання має відобразити системні трансформації світу праці, зміни в нормативно-правовій регламентації та має сприяти максимально збалансованому технологічному «перезавантаженню» і оновленню традиційної системи СТВ.

Відповідного удосконалення потребуватимуть також механізми взаємодії суб'єктів СТВ в платформному сегменті зайнятості, що є необхідною умовою розробки та реалізації дієвої, але одночасно - збалансованої політики в сфері соціального та правового захисту. Фактично мова йде про необхідність суттєвого мережево-цифрового оновлення традиційної системи соціального діалогу з урахуванням засад, на яких функціонує платформний сегмент зайнятості (тобто – індивідуалізація взаємодії суб'єктів та її мережизація). Вирішення цього завдання – справжній виклик сторонам соціального діалогу, але одночасно – це єдина реальна можливість залучення платформних працівників до діалогу та включення їх до державних систем соціального та правового захисту.

Таким чином, мова йде про необхідність вирішення цілого комплексу дійсно складних, але взаємопов'язаних завдань, більшість з яких мають вирішуватись паралельно та взаємоузгоджено, адже обумовлюють одне одного. В цій ситуації в якості певного комплексного орієнтира може слугувати узагальнений образ (на підґрунті визначених експертами основних рис та вимог) дієвої системи правового та соціального захисту зайнятих на цифрових платформах. Результати проведеного експертного опитування, з урахуванням більш широкого дослідницького контексту, надали можливість авторам сформулювати такий образ на основі виявлення та систематизації ключових ознак дієвої системи правового та соціального захисту зайнятих на цифрових платформах (Рисунок 8).

Основні вимоги та ключові риси дієвої системи правового та соціального захисту зайнятих на цифрових платформах розкривають її бажаний стан та можуть виступити певними орієнтирами для її формування при розробці та реалізації відповідної державної політики в цій сфері. Така система:

- 1) має бути універсальною, прозорою, доступною, зрозумілою і поширюватися на всіх працівників незалежно від форми найму (у стандартний спосіб чи через цифрову платформу);
- 2) має бути комплексною - поєднувати традиційні механізми соціального захисту працюючих з новими мережевими механізмами, що виникають на платформах;
- 3) спиратися на посилення функцій і відповідальності держави при переході на гнучкі форми укладення трудових договорів (наприклад, впровадження концепції флексік'юріті), на відповідальність усіх учасників відносин на платформах;
- 4) надавати можливості суб'єктами СТВ, іншим агентам-учасникам відносин, що виникають на платформах, запобігати виникненню трудових спорів, конфліктів; мати відповідні ресурси, механізми, інструменти для цього у тому числі через мережизацію діяльності відповідних державних служб;
- 5) мати впливові важелі затребування відповідальності (примусу, санкцій) від кожного суб'єкта СТВ, агента-учасника платформних відносин;
- 6) мати дієві механізми мережевої взаємодії щодо вирішення питань соціального та правового захисту платформних працівників, попередження та мінімізацію трудових спорів, конфліктів через створення національної платформи соціального діалогу на мережево-цифровій основі.



Рисунок 8. Ключові ознаки дієвої системи правового та соціального захисту зайнятих на цифрових платформах (відповідно до визначених експертами основних рис та вимог)

Отже, фахова експертна думка, узагальнений образ дієвої системи правового та соціального захисту в платформному сегменті зайнятості, а також більш широкий дослідницький, соціально-економічний, управлінський, регуляторний контексти щодо платформізації системи соціально-трудових відносин дозволяють визначити першочергові заходи щодо можливостей створення та комплексного забезпечення такої системи. Вони включають:

- формування та комплексне забезпечення (концептуальне, нормативно-правове, науково-методичне, інформаційне, організаційне) системи правового та соціального захисту зайнятих на цифрових платформах;
- комплексне вирішення питань щодо нормативно-правового врегулювання діяльності трудових платформ в Україні, в тому числі – в аспекті підвищення відповідальності самих платформ та включення їх до переліку сторін СТБ, хоч і з особливим статусом;
- суттєве удосконалення реалізованих на платформах правил та алгоритмів взаємодії робітників та роботодавців з метою попередження можливих зловживань;
- принципове оновлення діяльності профільних профспілок та розробка механізмів їхнього «входження» до платформного сегменту економіки та зайнятості з широким використанням ресурсів цифровізації та ІКТ технологій;
- створення комплексу сприятливих умов для виходу платформної зайнятості з «тіні» (створення правових та інституційних механізмів регулювання діяльності трудових платформ, впровадження

податкових стимулів та пільг для платформних працівників, сертифікація та ліцензування окремих видів діяльності, удосконалення систем колективно-договірного регулювання тощо);

- підвищення ролі та відповідальності держави у вирішенні питань, пов'язаних із забезпеченням збалансованого розвитку платформного сегменту економіки та зайнятості, розробка та впровадження механізмів включення платформних працівників до державної системи регулювання СТВ, в тому числі в аспекті забезпечення соціального та правового захисту працюючих на платформах;
- трансформація системи колективно-договірного регулювання, її адаптація до новітніх умов, органічна убудованість в оновлену систему соціально-трудових відносин цифрової (зокрема, платформної) економіки;
- розробка, нормативно-правове закріплення та поступова інституціоналізація механізмів колективного представництва інтересів сторін СТВ, що виникають в платформному сегменті зайнятості;
- створення національної платформи соціального діалогу на мережево-цифровій основі, її втілення в життя.

ВИСНОВКИ

В управлінні розвитком соціально-трудової сфери в умовах цифровізації необхідно чітко усвідомлювати, що особливості нової платформно-мережевої системи соціально-трудових відносин – це не її недолік, а імманентна, сутнісна риса, з якою треба не боротися чи долати, а сприймати як ті нові умови, «правила гри», в яких необхідно вирішувати завдання щодо забезпечення соціальної та правової захищеності працюючих, розробляти та впроваджувати адекватні цим умовам механізми реалізації соціального діалогу. Саме таке розуміння ситуації дозволяє вести пошук дієвих механізмів подолання викликів та загроз, які генерує швидкий розвиток платформної зайнятості.

В результаті дослідження було розкрито основні проблеми та перешкоди у забезпеченні соціального та правового захисту платформних робітників в Україні, сформовано образ дієвої системи соціального та правового захисту на основі визначених експертами ключових рис та вимог, а також обґрунтовано відповідні першочергові заходи щодо її реалізації.

Отримані результати – це перш за все діагностична оцінка ключових проблем, перешкод та можливостей в сфері платформної зайнятості, пов'язаних безпосередньо з соціальним та правовим захистом платформних працівників, по-друге, – це підґрунтя для здійснення реальних перетворень, які необхідно здійснити для вироблення та реалізації адекватної державної регуляторної політики в сфері платформної зайнятості. Важелі як державного, так і колективно-договірного регулювання мають відповідати умовам цифрової економіки та платформізації системи СТВ, а нормативно-правова визначеність та регламентованість дозволить сформувати ефективну систему соціального та правового захисту платформних зайнятих в Україні та втілити її в життя.

Проведене дослідження дозволило виявити та обґрунтувати те, що саме треба робити зараз у першу чергу для життєздатності системи соціального та правового захисту платформних працівників в Україні. Але у багатьох випадках залишаються відкритими питання – як саме це робити. Відповіді на ці запити потребують більш глибокого дослідницького пошуку різних аспектів функціонування платформного сегменту ринку праці та зайнятості, що визначає свого роду «дослідницький порядок денний», який ще довго зберігатиме свою актуальність.

AUTHORS CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Oksana Pankova, Oleksandr Kasperovych.

Data curation: Oksana Pankova.

Formal analysis: Oleksandr Kasperovych.

Investigation: Oksana Pankova, Oleksandr Kasperovych.

Methodology: Oksana Pankova, Oleksandr Kasperovych.

Project administration: Oksana Pankova.

Resources: Oksana Pankova.

Supervision: Oksana Pankova.

Visualization: Oleksandr Kasperovych.

Writing – original draft: Oleksandr Kasperovych.

Writing – review & editing: Oksana Pankova.

ПОДЯКИ

Статтю підготовлено в межах 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.).

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. 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
2. Aleksynska, M., Bastrakova, A., & Kharchenko, N. (2018). *Zainiatist cherez tsyfrovi platformy v Ukraini. Problemy ta stratehichni perspektyvy [Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives]*. International Labour Organization. (In Ukrainian). Retrieved from https://www.ilo.org/travail/WCMS_635371/lang--en/index.htm
3. Azmuk, N. (2019). *Transformatsiia zainiatosti pry perekhodi do tsyfrovoi ekonomiky: hlobalni vyklyky ta stratehii adaptatsii [Employment transformation in the transition to a digital economy: global challenges and adaptation strategies]*. Kyiv: Znannia. (In Ukrainian)
4. Azmuk, N. (2019). Zainiatist cherez tsyfrovi platformy – nova realnist suchasnoi ekonomiky: vyklyky ta stratehii adaptatsii [Digital Employment platform as a new reality of modern economy: challenges and adaptation strategies]. *Economic scope*, 149, 66–80. (In Ukrainian). <https://doi.org/10.32782/2224-6282/152-6>
5. Azmuk, N. (2020). *Stratehichni napriamy zbalansuvannya rozvytku natsionalnogo rynku pratsi ta tsyfrovoi ekonomiky [Strategic directions to balance the development of national labor market and the digital economy]* (Extended Abstract of Ph.D. Thesis) (48 p.). Kyiv: Institute of Industrial Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine. (In Ukrainian)
6. Eurofound (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work* (Research report) (86 p.). Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/ef_ld_ef_document/ef18001en.pdf
7. European Commission (2018). *Employment and Social Developments in Europe 2018* (Annual Review). Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110>
8. General Agreement (2019). *Heneralna uhoda pro rehuliuвання osnovnykh pryntsyviv i norm realizatsii sotsialno-ekonomichnoi polityky i trudovykh vidnosyn v Ukraini na 2019—2021 roky [General Agreement on the regulation of the basic principles and norms of implementation of socio-economic policy and labor relations in Ukraine for 2019–2021]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://fpsu.org.ua/images/images/2019/June/260619/%D0%93%D0%A3_2019-2021.pdf
9. ILO (2021). *Can digital labour platforms create fair competition and decent jobs?* Retrieved from <https://ilo.org/infostories/Campaigns/WESO/World-Employment-Social-Outlook-Report-2021>
10. ILO (2021). *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
11. IndustriALL Global Union (2018). *Vyzovy Industrii 4.0 i neobkhodimost novykh otvetov [The Challenges of Industry 4.0 and the Need for New Answers]* (pp. 6–7). (In Russian). Retrieved from https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SWITZERLAND/Industry4point0Conf/industry_4_rus.pdf
12. Kokhan, V. (2021). Digital platform as a tool of digital economy. *Law and innovations*, 1(33), 29–34. (In Ukrainian). [https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1\(33\)-4](https://doi.org/10.37772/2518-1718-2021-1(33)-4)

13. Kolot, A. (2021). *Pratsia XXI: filosofii zmin, vyklyky, vektory rozvytku* [Work XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development]. Kyiv: KNEU. (In Ukrainian)
14. Kolot, A., & Herasymenko, O. (2020). «Pratsia 4.0» yak instytut ta platforma rozvytku neoeconomiky [«Labor 4.0» as an institution and platform for the development of neo-economy] (pp. 146–180). In *Neoeconomics and imperatives of business development*. Kyiv: KNEU. (In Ukrainian)
15. Kolot, A., & Herasymenko, O. (2020). Digital transformation and new business models as determinants of formation of the economy of nontypical employment. *Social and labour relations: theory and practice*, 10(1), 33–54. (In Ukrainian). [https://doi.org/10.21511/slrrp.10\(1\).2020.06](https://doi.org/10.21511/slrrp.10(1).2020.06)
16. 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
17. 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>
18. Pankova, O., & Kasperovych, O. (2019). Dysproportsii sotsialno-ekonomichnoho rozvytku v umovakh tsyfrovizatsii: problemy ta ryzyky dlia rynku pratsi Ukrainy [Disproportions of socio-economic development in the conditions of digitalization: problems and risks for the labor market of Ukraine]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia - Labor market and population employment*, 3(59), 35–43. (In Ukrainian)
19. Pankova, O., & Kasperovych, O. (2021). Tsylovi priorityty rehuliatornoi polityky Ukrainy shodo formuvannia umov hidnoi pratsi u platformnii ekonomitsi [Ukrainian regulatory policy's target priorities to ensure decent working conditions in a platform economy]. *Economy of Industry*, 4(96), 21–40. (In Ukrainian). <http://doi.org/10.15407/econindustry2021.04.021>
20. Pankova, O., Ishchenko, O., & Kasperovich, O. (2020). Sfera pratsi ta zainiatosti v umovakh tsyfrovoy transformatsii: priorityty dlia Ukrainy v konteksti hlobalnykh trendiv i stanovlennia industrii 4.0. [Labour and employment in a digital transformation: priorities for Ukraine in the context of global trends and formation of Industry 4.0]. *Econ. promisl.*, 2(90), 133–160. (In Ukrainian). <http://doi.org/10.15407/econindustry2020.02.133>
21. Sakharuk, I. (2020). Prospects for legal regulation of labor activity of employees of digital platforms. *Scientific Bulletin of Public and Private Law*, 6(2), 72–79. (In Ukrainian). <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.6-2.13>
22. State Statistics Service of Ukraine (2021). *Zainiate naseleennia za stattiu, typom mistsevosti ta statusom zainiatosti u 2021 rotsi* [Employed population by sex, type of locality and employment status in 2021]. (In Ukrainian). Retrieved from http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2019/rp/zn/arh_zn_smsz_19_u.htm
23. Tsarov, V. (2020). Osoblyvosti rozvytku platformnoyi ekonomiky u konteksti neoinstytucionalnoyi teorii [Features of platform economy development in the context of neo-institutional theory]. *Strategy of the Economic Development of Ukraine*, 47, 5–15. (In Ukrainian). <https://doi.org/10.33111/sedu.2020.47.005.015>
24. Vyshnevskiy, O. (2021). Cyfrova platformizacija strategichnogho upravlinnja ekonomikoju Ukrainy [Digital platformization of strategic management of Ukrainian economy]. *Economy of Industry*, 3(95), 5–24. (In Ukrainian). <http://doi.org/10.15407/econindustry2021.03.005>
25. Vyshnevskiy, V., Harkushenko, O., & Kniaziev, S., etc. (2020). *Cyfrovizacija ekonomiky Ukrainy: transformacijnyj potencial* [Digitalization of Ukrainian economy: transformational potential]. Kyiv: Institute of the Economy of Industry of the NAS of Ukraine. (In Ukrainian)
26. Yavorskyi, P., Taran, S., Shepotylo, O., & Hamaniuk, O. (2020). *Integracija Ukrainy v Jedynyj cyfrovij rynek JeS. Potencijni ekonomichni perevagy* [Ukraine's integration into the EU Digital Single Market. Potential economic benefits]. (In Ukrainian). Retrieved from http://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/dig_ukraine_eu_15.12.2020-_WEB_3.pdf
27. Zaloznova, Y., Pankova, O., & Ostafii huk, Y. (2020). Global and Ukrainian Labour Markets in the Face of Digitalization Challenges and the Effects of the COVID-19 Pandemic. *Virtual Economics*, 3(4), 106–130. [https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.04\(6\)](https://doi.org/10.34021/ve.2020.03.04(6))