

ПЛАТФОРМНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОДОЛАННЯ ДЕФІЦИТУ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

©2024 ГУК Л. П.

УДК 331.52

JEL: J21; J24; J28; J31; J61

Гук Л. П. Платформна зайнятість як інструмент подолання дефіциту робочої сили та розвитку людського капіталу

Метою статті є комплексний розгляд платформної зайнятості, що акумулює працівників як високої, так і низької кваліфікації, та вивчення можливостей використання цієї нестандартної форми зайнятості для подолання дефіциту робочої сили та розвитку людського капіталу в умовах перманентних криз нестабільності. Проаналізовано фактори формування дефіциту робочої сили на ринку праці України та втрати людського капіталу. Визначено, що для подолання дефіциту робочої сили основними напрямками політики у сфері зайнятості мають стати залучення на національний ринок праці максимальної кількості населення та розвиток нестандартних форм зайнятості, зокрема платформної. Розкрито особливості платформної зайнятості як інструменту подолання дефіциту кадрів на ринку праці. Виявлено наявність двох полюсів зайнятості на цифрових платформах. По-перше, це зайнятість низької кваліфікації, по-друге, роботи та послуги, що потребують наявності спеціальних знань та високого професійно-кваліфікаційного рівня. Визначено, що якість зайнятості на цифрових платформах залежить від професійно-кваліфікаційного рівня працівників, від їх навичок користування інтерактивними технологіями (застосунками, соціальними мережами та платформами в інтернет-середовищі) та від особистісних характеристик (адаптивність, гнучкість, спроможність до навчання, підвищення професійного рівня тощо). Результати дослідження підтвердили, що одним із найважливіших шляхів поліпшення ситуації у сфері зайнятості, пов'язаної із браком робочої сили, є інтеграція на національний ринок праці внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю, ветеранів, мігрантів та осіб, які вимушено виїхали за межі країни. Для досягнення цієї цілі важливим є комплексне використання різних видів платформної зайнятості для збалансування попиту та пропозиції робочої сили в умовах підвищення економічної та соціальної небезпеки через воєнні шоки.

Ключові слова: дефіцит робочої сили, людський капітал, нестандартна зайнятість, платформна зайнятість, попит і пропозиція робочої сили, регулювання зайнятості, цифрові платформи.

Рис.: 1. Табл.: 1. Бібл.: 23.

Гук Лариса Павлівна – кандидат економічних наук, старший науковий співробітник відділу соціоeкономіки праці, Інститут економіки та прогнозування НАН України (вул. Панаса Мирного, 26, Київ, 01011, Україна)

E-mail: l_guk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>

UDC 331.52

JEL: J21; J24; J28; J31; J61

Huk L. P. Platform Employment as an Instrument for Overcoming Labor Shortage and Human Capital Development

The aim of the article is to comprehensively discuss platform employment, which accumulates workers of both high and low qualifications, and to study the possibilities of using this non-standard form of employment to overcome the shortage of labor force and develop human capital in conditions of permanent crises of instability. The factors of formation of the shortage of labor force in the labor market of Ukraine and the loss of human capital are analyzed. It is determined that in order to overcome the shortage of labor, the main directions of employment policy should be attracting the maximum number of people to the national labor market and developing non-standard forms of employment, in particular platform employment. The features of platform employment as a tool for overcoming the shortage of personnel in the labor market are disclosed. The presence of two poles of employment on digital platforms has been revealed. First, it is low-skilled employment, and secondly, works and services that require special knowledge and a high professional qualification level. It is determined that the quality of employment on digital platforms depends on the professional and qualification level of employees, on their skills in using interactive technologies (applications, social networks and platforms in the Internet environment) and on personal characteristics (adaptability, flexibility, ability to learn, professional development, etc.). The results of the study confirmed that one of the most important ways to improve the employment situation related to labor shortages is the integration into the national labor market of internally displaced persons, persons with disabilities, veterans, migrants and persons who were forced to leave the country. To achieve this goal, it is important to comprehensively use different types of platform employment to balance the supply and demand of labor in the face of increased economic and social insecurity due to war shocks.

Keywords: labor force shortages, human capital, precarious work, platform employment, labor supply and demand, employment regulation, digital platforms.

Fig.: 1. Tabl.: 1. Bibl.: 23.

Huk Larisa P. – PhD (Economics), Senior Research Fellow of the Department of Socioeconomics of Labor, Institute for Economics and Forecasting of NAS of Ukraine (26 Panasa Myrnoho Str., Kyiv, 01011, Ukraine)

E-mail: l_guk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>

Повномасштабне вторгнення в Україну в лютому 2022 р. призвело до різких соціальних змін, економічних потрясінь та масового переміщення населення. Ринок праці України зазнав незворотних трансформацій, що були спричинені втратою робочої сили, по-перше, в результаті мобілізації частини населення до лав Збройних Сил України, а, по-друге, внаслідок переміщення мільйонів осіб із територій ведення бойових дій до більш безпечних регіонів України або до інших, більш благополучних, країн.

В умовах критичної нестабільності стратегічним викликом для України стає збереження людського капіталу, підвищення мотивації до роботи в Україні під час ведення воєнних дій та створення перспектив відновлення і розвитку ринку праці в повоєнні часи. Для цього важливо залучати на ринок праці робочу силу, яка є всередині країни, осіб, яка проживає за межами країни, та мігрантів, трудова активність яких може збалансувати ринок праці та потенційно зміцнити людський капітал, що зазнає втрат через економічні та соціальні небезпеки воєнних шоків. Це завдання може бути реалізовано шляхом модифікації традиційних моделей трудових відносин і використання нестандартних форм зайнятості, зокрема платформної.

Платформна зайнятість є відносно не розповсюдженою моделлю трудових відносин, але цифрові зміни активно трансформують як суспільство загалом, так і ринок праці та сферу зайнятості. У дослідженнях більшості науковців зайнятість осіб, які працюють на цифрових платформах, освітається в контексті роботи низької кваліфікації, що передбачає безпосередню присутність працівника на певній локації [1–3]. Окремі науковці стверджують, що зайнятість на платформах охоплює здебільшого мігрантів [4; 5]. Деякі науковці присвячують свої дослідження роботі на платформі, що виконується дистанційно та передбачає надання послуг високої кваліфікації. Стверджується, що цифрові робочі місця можуть сприяти віртуальній міграції або приносити роботу та дохід замість того, щоб змушувати висококваліфікованих працівників мігрувати в пошуках засобів до існування [6–8]. Проте на сьогодні питання формування двох полюсів платформної зайнятості та вплив цієї нестандартної зайнятості на ринок праці у кризових умовах нестабільності залишається недостатньо дослідженим.

Метою дослідження є комплексний розгляд платформної зайнятості, що акумулює працівників як високої, так і низької кваліфікації, та вивчення можливостей використання цієї нестандартної форми зайнятості для подолання дефіциту робочої сили і розвитку людського капіталу в умовах перманентних криз нестабільності.

Результатом воєнних дій на території України стали економічні, соціальні, гуманітарні збитки. Але головною втратою нашої країни є люди, які загинули, змушені були переїхати з територій ведення бойових дій, або особи, які постраждали внаслідок війни. Втрата людських ресурсів не може бути виправлена найближчими часами, тому закладає незворотні трансформації для всього українського суспільства загалом та національного ринку праці зокрема. На 2024 р. втрати населення України в результаті воєнних дій на її території оцінюються на рівні 3,5 млн осіб (рис. 1).

За оцінками Департаменту із економічних і соціальних питань Секретаріату ООН, станом на 1 січня 2024 року населення України становило 37 мільйонів 441 тисячу осіб [9]. Дані показують, що з початку 2023 р. до початку 2024 р. населення України зросло на 1,4 мільйона (+3,7%) після падіння на 7,2 мільйона (–16,8%) за період з початку 2022 р. до початку 2023 р. Країну в основному залишила молодь, зокрема жінки з дітьми, причому, за оцінками, понад 30% українських біженців у Європі віком до 18 років, а 52% – від 18 до 59 років [10]. Вимушені мігранти, які виїхали з України у зв'язку з воєнними діями, – це 73% жінки, приблизно 70% мають вищу або незакінчену вищу освіту [11]. З часом дедалі більше мігрантів знаходять роботу в країнах, де вони проживають, що зменшує їхню зацікавленість у поверненні до України. За таких умов український ринок праці зазнає значних втрат уже сьогодні, та формуються ризики незворотних трансформацій у перспективі, оскільки, за даними Державної служби статистики, в Україні близько 63% усього населення формують робочу силу, а зайняті – це приблизно 57% загальної кількості населення.

Переміщення мільйонів осіб із територій ведення бойових дій до більш безпечних регіонів України призвело до появи стійкої соціально вразливої групи внутрішньо переміщених осіб (ВПО), чії позиції на ринку праці стали набувати проявів прекарності (нестабільності, вразливості). Переміщення робочої сили всередині країни ставить певні виклики перед регіональними ринками праці:

- ✦ недостатня пропозиція робочої сили в регіонах, охоплених активними бойовими діями;
- ✦ недостатній попит у західних регіонах країни на робочу силу, що сформована переміщеними особами;
- ✦ невідповідність наявних робочих місць кваліфікації та навичкам працівників, що шукають роботу;

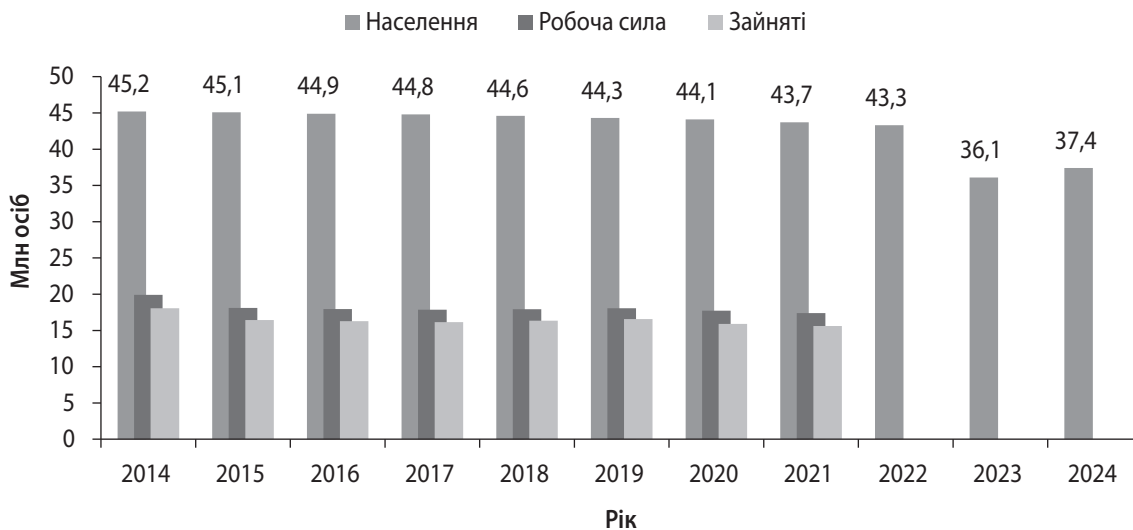


Рис. 1. Населення, робоча сила та зайняті в Україні у 2014–2024 рр.

Джерело: сформовано за даними Державної служби статистики України та оцінкою ООН.

- ✦ неможливість збереження засобів до існування (втрата роботи і, відповідно, заробітної плати в результаті переміщення);
- ✦ недостатній рівень заробітної плати для підтримки гідного рівня життя.

За час війни в Україні були розбалансовані регіональні ринки праці. Починаючи з 2022 р. у східних регіонах спостерігалася нестача кадрів, тут прагнули зберегти наявні потужності та релокуватися в більш безпечні області. Натомість на заході країни було зосереджено додаткову робочу силу та підприємства, що були переміщені з небезпечних регіонів.

Ринок праці після падіння в лютому 2022 р. поступово почав адаптуватися до нових умов. За даними цифрової платформи Work.ua, станом на березень 2024 р. лідерами серед областей щодо збільшення вакансій були Закарпатська (164%), Івано-Франківська (154%), Хмельницька (132%), Вінницька (131%) та Львівська (130%) області [12]. Однак відновлення ринку праці не означає, що тенденції стабільні. Адже втрата трудових ресурсів через мобілізацію, міграцію та воєнні дії призводить і до подальшого розбалансування ринку праці. Так, у дослідженні Нацбанку «Ділові очікування підприємств України та регіонів» показано, що на перший квартал 2024 р. підприємства прогнозують подальшу тенденцію до зниження кількості працівників. Особливо гострі такі очікування в Кіровоградській (–25%), Івано-Франківській (–18,8%), Закарпатській (–18,2%) і Полтавській (–17,5%) областях [13]. За оцінками Міністерства економіки та МОП, для досягнення встановлених Урядом цільових показників зростання ВВП протягом наступних десяти років потрібно буде

залучити від 4,5 до 8,6 мільйонів додаткових працівників [14].

Одним із найважливіших шляхів поліпшення ситуації у сфері зайнятості, пов'язаної із браком робочої сили, є інтеграція на ринок праці осіб з інвалідністю, ВПО та мігрантів. Тому важливо створити умови для залучення цих груп населення й усунути наявні бар'єри. За даними проведеного ГО EasyBusiness аналітичного дослідження щодо залучення вразливих груп населення до ринку праці, у 2023 р. тільки 13–15% осіб з інвалідністю в Україні були працевлаштовані, для порівняння – у країнах ЄС працевлаштовано 50%. Майже 40% ВПО працездатного віку вже мають роботу або займаються власною справою, ще 14% в активному пошуку свого місця на ринку праці. Проте через відсутність роботи 39% ВПО декілька разів змінювали місце проживання, а 26% з них мають у планах виїхати за кордон [11].

Мігранти, які приїжджають в Україну, важливі для зменшення дефіциту робочої сили в нашій країні. Станом на грудень 2023 р. Державна міграційна служба України зафіксувала в Україні 9 977 мігрантів із посвідкою на постійне проживання на підставі працевлаштування [15]. Основними країнами походження цих мігрантів були Туреччина, Росія, Білорусь, Китай, Узбекистан, Індія та США. Переважна більшість мешкала в м. Києві та області (58%), а також в Одеській (8%) та Львівській (7%) областях [16].

Опитування, проведене компанією MultiCultural Insights на замовлення Міжнародної організації з міграції в березні та квітні 2024 р., показує рівень сприйняття українським населенням трудових мігрантів, які прибувають в Україну. Більшість

визнає брак робочої сили в Україні на сьогодні та вважає приїзд мігрантів корисним для економіки України (73%). Проте населення України очікує, що мігранти будуть низькокваліфікованими працівниками, тоді як роботодавці повідомляють про брак як низькокваліфікованих працівників, так і кваліфікованих спеціалістів. Попри передбачувані вигоди, пов'язані з прибуттям мігрантів, основним приводом для занепокоєння є конкуренція за робочі місця (17%) [10]. Прибуття трудових мігрантів до України викликає більше занепокоєння серед осіб, які зараз є безробітними та шукають роботу, оскільки вони розглядають їх як конкурентів на ринку праці. В Україні 16% ВПО та 9% осіб, які повернулися з-за кордону, є безробітними, але активно шукають роботу, порівняно з 6% непереміщеного населення [17].

Людський капітал є основою будь-якої економіки, його збереження та розвиток є важливим компонентом соціально-економічної політики та її реалізації у сфері зайнятості. Зважаючи, що втрати людського капіталу відображаються і на трудовому потенціалі країни, необхідно виважено підходити до питань реалізації політики у сфері зайнятості, залучаючи на національний ринок праці максимально можливу кількість населення, включно з вразливими групами населення, та розвивати нестандартні форми зайнятості [18].

Нестандартні форми зайнятості можуть стати перспективною відповіддю на економічні та соціальні небезпеки воєнних шоків [19]. Нестандартна зайнятість – це загальний термін для різних форм зайнятості, які відрізняються від стандартної зайнятості, що характеризується роботою повний робочий день на робочому місці у приміщенні роботодавця за умови укладання офіційної трудової угоди на необмежений термін. Нестандартність зайнятості може визначатися за різними ознаками [20]:

- ✦ за формалізацією зайнятості – неформальна зайнятість;
- ✦ за характером використання робочого часу – неповна та понаднормова зайнятість (вимушена чи добровільна);
- ✦ за строком договору – непостійна зайнятість за договором (контрактом) на визначений строк або на час виконання певної роботи;
- ✦ за формою організації робочого місця – дистанційна зайнятість (надомна праця, мобільна зайнятість на основі ІКТ, гібридні моделі трудових відносин, робота на платформі);
- ✦ за способом найму – зайнятість за договором цивільно-правового характеру, зокрема

можливо із залученням третьої сторони – суб'єкта господарювання, що надає послуги з посередництва у працевлаштуванні; зайнятість без письмового договору за усною домовленістю.

Особливу увагу останнім часом привертають нестандартні форми зайнятості, що розвиваються завдяки цифровізації економіки та розповсюдженню інформаційно-комунікаційних пристроїв із доступом до мережі «Інтернет». Прикладом таких нестандартних форм зайнятості можуть служити гібридні моделі трудових відносин, коли робота виконується частково на робочому місці, наданому роботодавцем, а частково – дистанційно з використанням комп'ютерів, ноутбуків, смартфонів тощо. Різновидом такої моделі трудових відносин є *платформна зайнятість*, що активно розвивається.

Платформна зайнятість (або робота на цифрових платформах) є продуктом технологічного прогресу, вона дозволяє більшій кількості працівників інтегруватися на ринок праці. Якість зайнятості на цифрових платформах залежить від професійно-кваліфікаційного рівня працівників, від їх навичок користування інтерактивними технологіями (за стосунками, соціальними мережами та платформами в інтернет-середовищі) та від особистісних характеристик (адаптивність, гнучкість, спроможність до навчання, підвищення професійного рівня тощо). У цьому контексті платформна зайнятість акумулює працівників як низької, так і високої кваліфікації. Формується два полюси зайнятості на цифрових платформах. По-перше, це зайнятість низької кваліфікації, по-друге, роботи та послуги, що потребують наявності спеціальних знань і високого професійно-кваліфікаційного рівня.

Тож на одному полюсі зайнятості на цифрових платформах знаходяться роботи та послуги низької кваліфікації, виконання яких передбачає безпосередню присутність працівника на певній локації, зокрема послуги водіїв таксі, доставки, прибирання. Низькокваліфікована платформна зайнятість часто акумулює працівників із числа ВПО та мігрантів. Ці категорії населення, можливо, і володіють вищою кваліфікацією, але вимушені виконувати запропоновану платформою низькокваліфіковану роботу, тому що регіональні ринки праці не пропонують відповідних наявній кваліфікації вакансій, а мігранти, крім того, мають складнощі з мовною адаптацією. У результаті платформна зайнятість часто розглядається як нестабільна, прекарна модель трудових відносин для некваліфікованої робочої сили.

На іншому полюсі платформної зайнятості знаходяться спеціалісти, які виконують роботи та надають послуги дистанційно. Така зайнятість передбачає наявність у працівників спеціальних знань і високої кваліфікації. Діяльність висококваліфікованих працівників цифрових платформ пов'язана зі сферою освіти та культури, науки, ІТ-технологій та інновацій, дизайном, маркетингом тощо. Робота цієї категорії працівників цифрових платформ ґрунтується на виконанні окремих проєктів, тому також є нестабільною, але може користуватися високим попитом і бути високооплачуваною.

Розглянемо *полюс платформної зайнятості низької кваліфікації*. Цифрові платформи можуть стати першим кроком при вході ВПО та мігрантів на ринок праці відразу після прибуття, оскільки для виконання роботи на платформі формальні вимоги до працівників нижчі, ніж у офіційному секторі економіки. Крім того, виконання місцевих локальних завдань, що потребують низької кваліфікації, може бути одним зі шляхів входу на регіональний ринок праці, враховуючи загалом нижчий профіль необхідних навичок для цієї роботи та/або нижчі мовні вимоги.

Платформи (Uber, Uklon, Bolt, Glovo тощо) пропонують великий спектр робіт, що потребують низької кваліфікації, працівники залучаються для виконання локальних завдань, орієнтованих на надання послуг доставки, перевезення вантажів та пасажирів, виконання доручень або прибирання. Переміщені особи або мігранти відразу після прибуття, не маючи альтернатив, погоджуються на таку роботу для отримання засобів до існування.

Подальша інтеграція переміщених осіб та мігрантів на ринок праці може відбуватися двома шляхами. По-перше, у негативному варіанті, низькокваліфікована платформна зайнятість стає довгостроковою пасткою прекарізації, що поглинає робочу силу та виступає бар'єром до ефективної інтеграції на ринок праці. По-друге, в оптимістичному варіанті, зайнятість на платформі виступає трампліном для переходу до зайнятості більш якісної, що відповідає професійно-кваліфікаційним характеристикам працівників, їх досвіду та навичкам, із відповідно кращими умовами та оплатою праці.

Полюс платформної зайнятості високої кваліфікації. Інтерактивна дистанційна робота на цифровій платформі може бути привабливою як для ВПО і мігрантів, так і для осіб, які у зв'язку із воєнними діями не змінювали території перебування або переїхали до інших країн. Для висококваліфікованих працівників через цифрові платформи відкривається набагато ширший ринок праці без кордонів та географічних обмежень.

Попит на таку зайнятість в Україні стабільно високий. За даними цифрової платформи з пошуку роботи Work.ua, роботодавці, що пропонують дистанційну роботу, отримують найбільшу кількість відгуків на вакансії, а конкуренція за таку роботу у 5 разів вища за середню на ринку праці. Найбільш конкурентними залишалися посади в ІТ-сфері: Angular-розробник, Java Developer, Python-програміст [21].

Для висококваліфікованих працівників-мігрантів та переміщених осіб можливість виконувати професійну роботу через цифрові платформи праці може бути більш актуальною, особливо якщо різні дискримінаційні бар'єри ускладнюють сприйняття їх кваліфікації. Для висококваліфікованих працівників, які опанували спеціальні знання та виконують проєкти і надають послуги дистанційно, робота на цифрових платформах стає зручним способом трудової активності та повної самореалізації як самозайнятих, аутсорсингових працівників або фрилансерів.

За результатами проведеного соціологічного дослідження, на платформі Freelancehunt був створений портрет українських фрилансерів, які надають висококваліфіковані послуги через цифрову платформу. Підраховано, що вік найбільшої частки фрилансерів у 2024 р. складає 24–29 років (23,5%), що майже не змінилося порівняно з 2023 р. (23,7%). Вікові групи 30–35 та 36–41 років збільшилися на 1,8% та 2,2% відповідно. Це може вказувати на те, що більше професіоналів на піку кар'єри переходять на цифрові платформи як самозайняті. Молодь (18–23 роки) найбільше представлена в категоріях, пов'язаних з аудіо та відео, перекладами та програмуванням. У більшості категорій високий відсоток фрилансерів серед вікових груп 24–29 та 30–35 років, що свідчить їх про активну участь у розвитку цифрового ринку праці. Старші фрилансери (48+ років) більше представлені в напрямках, що потребують великого досвіду, як от архітектура та інжиніринг [22].

Понад половина фрилансерів (56,8%) не розглядає фриланс як єдине джерело доходу, що підтверджує тезу – для багатьох це додаткова зайнятість. Проте значний відсоток спеціалістів (43,2%) надає перевагу фрилансу як основному місцю роботи. За даними статистики цін на послуги фрилансерів цифрової платформи Freelancehunt, середній заробіток фрилансерів станом на серпень 2024 р. становив 25 280 грн на місяць, що дорівнювало 617 доларам США і перевищувало мінімальну заробітну плату в Україні (8000 грн) більше ніж у 3 рази, а середню заробітну плату (18 903 грн) – майже на 30 відсотків. Максимальний дохід за

роботу на цифрових платформах спостерігався у працівників категорії мобільних застосунків та програмування, де більшість фрилансерів заробляє понад \$1000 [22].

З початком повномасштабних воєнних дій на території України у 2022 р. індустрія розробки програмного забезпечення в Україні, як і вся економіка країни, зазнає неймовірного тиску воєнних шоків. Незважаючи на це, ІТ-фахівці демонструють безпрецедентну стійкість, а ІТ-галузь розвивається. За даними Національного банку України, обсяг ІТ-послуг за дев'ять місяців 2022 р. зріс на 13% порівняно з попереднім роком і склав 5,5 млрд доларів США. Станом на 2023 р. українська ІТ-індустрія стала другою за обсягом експортною галуззю, на яку припадає 42% загального експорту послуг з України [23]. Аутсорсинговий ІТ-сектор став опорою національної економіки та має винятково важливі економічні та конкурентні переваги. Порівняно з цінами на роботу ІТ-фахівців із інших країн послуги українських постачальників коштують недорого (табл. 1).

Таблиця 1

Середні ставки по країні за послуги ІТ-фахівців у аутсорсинговому ІТ-секторі

Країна	Середня погодинна ставка, дол. США	Технічний бал ІТ-фахівців країни
Україна	30–60	91,26
Бразилія	25–50	87,99
Велика Британія	80–115	87,94
США	70–150	84,46
Індія	15–40	78,13
Китай	25–45	75,14

Джерело: ІТ-аутсорсинг в Україні у 2024 році: огляд ринку, тарифи та переваги. URL: <https://varyence.com/blog/it-outsourcing-in-ukraine-in-2023-market-overview-rates-and-benefits/>

У середньому кожна година роботи ІТ-фахівця в США коштує 70–150 доларів США, у Великій Британії – 80–115, тоді як українські ІТ-спеціалісти отримують 30–60 доларів США. Крім того, приблизно 80% фахівців з України мають середній або високий рівень володіння англійською мовою [23], що полегшує процес комунікації та поліпшує взаєморозуміння між замовниками та виконавцями. Це означає, що мовні та культурні бар'єри з міжнародними компаніями-замовниками можуть бути знівлені.

ІТ-фахівці з України дистанційно виконують роботи за найбільш затребуваними спеціальностями інформатики, комп'ютерної інженерії, інженерії

програмного забезпечення та штучного інтелекту. Міжнародні ІТ-компанії все частіше звертаються до українських розробників: у період 2013–2020 рр. ІТ-аутсорсинг зріс в Україні на 380% [23]. Україна має міцну базу технічної освіти, щороку технічні університети країни випускають висококласних фахівців та розширюють резерв талантів ІТ-сфери.

ВИСНОВКИ

Зважаючи, що внаслідок масштабного переміщення населення як усередині країни, так і за кордон, а також мобілізації українців працездатного віку втрати людського капіталу відобразяться на трудовому потенціалі країни, необхідно виважено підходити до реалізації політики у сфері зайнятості, залучаючи на національний ринок праці максимально можливу кількість населення та розвиваючи нестандартні форми зайнятості.

Завдяки цифровізації активно розвивається така форма нестандартної зайнятості, як платформна зайнятість, що може стати дієвим інструментом подолання дефіциту робочої сили та розвитку людського капіталу. Цифрові платформи зайнятості включають як вебплатформи, де з'єднуються компанії-роботодавці та клієнти із працівниками, а робота передається на аутсорсинг через відкритий запит на виконання певних завдань працівниками із різних регіонів та країн, так і застосунки на основі геолокації, які розподіляють роботу між окремими особами в певній географічній зоні. Для дистанційного виконання певних завдань та проектів можуть залучатися висококваліфіковані працівники, чия діяльність пов'язана зі сферою культури, ЗМІ, ІТ, освіти та науки, видавничою справою, дизайном, маркетингом тощо. Для виконання локальних завдань, орієнтованих на надання послуг водіїв таксі, доставки, прибирання, як правило, залучаються низькокваліфіковані працівники.

Таким чином, важливим кроком удосконалення регуляторної політики у сфері зайнятості має стати розвиток цифрових платформ і платформної зайнятості. Увага має бути зосереджена на залученні на ринок праці ВПО, що змінили регіон всередині України, і вимушених мігрантів, що виїхали за межі країни. Важливим вбачається інтеграція на ринок праці осіб з інвалідністю, ветеранів та мігрантів, які прибувають до України. Для досягнення цієї мети важливу роль можуть відігравати інтерактивні технології, зокрема цифрові платформи зайнятості, що пропонують роботу різної кваліфікації. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Arnoldi E., Bosua R., Dirksen V. Mapping themes for the well-being of low-skilled gig workers: Implications for digital platform design. *Transitions: Journal of Transient Migration*. 2021. Vol. 5. Iss. 1. P. 55–75. DOI: https://doi.org/10.1386/tjtm_00031_1
2. Kaboth A., Hünefeld L., Himmelreicher R. Employment trajectories of workers in low-skilled jobs in Western Germany. *Journal for Labour Market Research*. 2023. Vol. 57. Art. 21. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12651-023-00351-w>
3. Low M. P., Seah C. S., Khin A. A., Har W. M. Unveiling the upsides of low-skilled physical gig work: insights from the gig workers' perspective in Malaysia. *Labour and Industry*. 2024. Vol. 34. Iss. 2. P. 197–225. DOI: <https://doi.org/10.1080/10301763.2024.2357896>
4. Van Doorn N., Vijay D. Gig work as migrant work: the platformization of migration infrastructure. *Environment and Planning A: Economy and Space*. 2021. Vol. 56. Iss. 4. P. 1129–1149. DOI: <https://doi.org/10.1177/0308518X211065049>
5. Kowalik Z., Lewandowski P., Kaczmarczyk P. Job quality gaps between migrant and native gig workers: evidence from Poland. *IBS Working Paper 09/2022*. URL: https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2023/01/Job_quality_gaps_migrant_native_gig_workers_IBS_WP_09-222.pdf
6. Lehdonvirta V., Kässi O., Graham M., et al. The global platform economy: A new offshoring institution enabling emerging-economy microproviders. *Journal of Management*. 2019. Vol. 45. Iss. 2. P. 567–599. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206318786781>
7. Horton J., Kerr W. R., Stanton Ch. Digital Labor Markets and Global Talent Flows. *Harvard Business School Working Paper* No. 17-096. May 2017. URL: <https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/33110127/17-096.pdf>
8. Bandeira J., Maia E., Andrade D., et al. Characteristics of precipitation and the process of interception in a seasonally dry tropical forest. *Journal of Hydrology: Regional Studies*. 2018. Vol. 19. P. 307–317. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ejrh.2018.10.006>
9. World Population Prospects 2024. United Nations. Department of Economic and Social Affairs. *Population Division*. 2024. URL: <https://population.un.org/wpp/>
10. Ukraine – Шляхи врегулювання міграції: сприяння трудових мігрантів і відновлення в Україні – July 2024. *IOM, Ukraine*. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-shlyakhi-vregulyuvannya-migracii-spriunyattya-trudovikh-migrantiv-i-vidnovlennya-v?close=true>
11. Як допомогти вразливим групам населення інтегруватись у ринок праці? Чи допоможе це подолати кадровий голод в Україні? Результати дослідження ГО EasyBusiness. URL: <http://surl.li/flyjem>
12. Кузенкова Є. Сезонні коливання й обстріли інфраструктури: що впливало на ринок праці у березні. *Аналітика Work.ua*. 04.04.2024. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3267/>
13. Ділові очікування підприємств, I квартал 2024 року. *Національний банк України*. 17.04.2024. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/dilovi-ochikuvannya-pidpriemstv-i-kvartal-2024-roku>
14. Prospects for achieving Ukraine's 2032 GDP target: A labour market perspective (September 2023). *ILO, IOM*. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/prospects-achieving-ukraines-2032-gdp-target-labour-market-perspective-september-2023>
15. Показники діяльності ДМС за 2023 рік. URL: https://dmsu.gov.ua/assets/files/statistic/year/2023_12.pdf
16. Vulnerability to Trafficking in Persons and Labour Exploitation in Ukraine. *IOM*. June 2024. URL: https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/Protection_brief_June2024.pdf
17. Ukraine – Returns Report – General Population Survey Round 16 (April 2024). *IOM*. 2024. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-returns-report-general-population-survey-round-16-april-2024?close=true>
18. Гук Л. П. Стандартні та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації. *Бізнес Інформ*. 2021. № 1. С. 224–231. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>
19. Гук Л. П. Прогнозування та регулювання розвитку нестандартної зайнятості в Україні. *Бізнес Інформ*. 2014. № 4. С. 278–283. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2014-4_0-pages-278_283.pdf
20. Гук Л. П. Гнучка нестандартна зайнятість: систематизація форм і використання на ринку праці України. *Український соціум*. 2016. № 1. С. 114–129. DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2016.01.114>
21. Кузенкова Є. Роботодавці очікують знання англійської та розміщують вакансії для ветеранів: як змінювався ринок праці у лютому. *Аналітика Work.ua*. 07.03.2024. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3252/>
22. Портрет фрилансера 2024: скільки заробляють та де працюють. *Мінфін*. 08.08.2024. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2024/08/08/132773397/>
23. IT Outsourcing in Ukraine in 2024: Market Overview, Rates, and Benefits. *Varyence*. URL: <https://varyence.com/blog/it-outsourcing-in-ukraine-in-2023-market-overview-rates-and-benefits/>

REFERENCES

Arnoldi, E., Bosua, R., and Dirksen, V. "Mapping themes for the well-being of low-skilled gig workers: Implications for digital platform design". *Transitions: Journal of Transient Migration*, vol. 5, no. 1 (2021): 55-75. DOI: https://doi.org/10.1386/tjtm_00031_1

- Bandeira, J. et al. "Characteristics of precipitation and the process of interception in a seasonally dry tropical forest". *Journal of Hydrology: Regional Studies*, vol. 19 (2018): 307-317.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ejrh.2018.10.006>
- "Dilovi ochikuvannia pidpriemstv, I kvartal 2024 roku" [Business Expectations of Enterprises, I Quarter of 2024]. *Natsionalnyi bank Ukrainy*. April 17, 2024. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/dilovi-ochikuvannya-pidpriemstv-i-kvartal-2024-roku>
- Horton, J., Kerr, W. R., and Stanton, Ch. "Digital Labor Markets and Global Talent Flows". *Harvard Business School Working Paper* No. 17-096. May 2017. <https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/33110127/17-096.pdf>
- Huk, L. P. "Hnuchka nestandartna zainiatist: systematyzatsiia form i vykorystannia na rynku pratsi Ukrainy" [Flexible Non-Standard Employment: The Systematization of the Forms and Its Use on Labour Market of Ukraine]. *Ukrainskyi sotsium*, no. 1 (2016): 114-129.
DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2016.01.114>
- Huk, L. P. "Prohnozuvannia ta rehuliuвання rozvytku nestandardnoi zainiatosti v Ukraini" [Forecasting and Regulation of Development of Non-standard Employment in Ukraine]. *Biznes Inform*, no. 4 (2014): 278-283. https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2014-4_0-pages-278_283.pdf
- Huk, L. P. "Standartni ta novi formy zainiatosti: dyversyfikatsiia mozhlyvostei v umovakh tsyfrovizatsii ta hlobalizatsii" [Standard and New Forms of Employment: Diversification of Opportunities in the Context of Digitalization and Globalization]. *Biznes Inform*, no. 1 (2021): 224-231.
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>
- "IT Outsourcing in Ukraine in 2024: Market Overview, Rates, and Benefits". *Varyence*. <https://varyence.com/blog/it-outsourcing-in-ukraine-in-2023-market-overview-rates-and-benefits/>
- Kaboth, A., Hunefeld, L., and Himmelreicher, R. "Employment trajectories of workers in low-skilled jobs in Western Germany". *Journal for Labour Market Research*, art. 21, vol. 57 (2023).
DOI: <https://doi.org/10.1186/s12651-023-00351-w>
- Kowalik, Z., Lewandowski, P., and Kaczmarczyk, P. "Job quality gaps between migrant and native gig workers: evidence from Poland". *IBS Working Paper* 09/2022. https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2023/01/Job_quality_gaps_migrant_native_gig_workers_IBS_WP_09-222.pdf
- Kuzenkova, Ye. "Robotodavtsi ochikuiut znannia anhliskoi ta rozmishchuiut vakansii dlia veteraniv: yak zminiuvavsia rynek pratsi u liutomu" [Employers Expect Knowledge of English and Post Jobs for Veterans: How the Labor Market Changed in February]. *Analytika Work.ua*. March 07, 2024. <https://www.work.ua/articles/analytics/3252/>
- Kuzenkova, Ye. "Sezonni kolyvannia i obstrily infrastruktury: shcho vplyvalo na rynek pratsi u berezni" [Seasonal Fluctuations and Infrastructure Attacks: What Affected the Labor Market in March]. *Analytika Work.ua*. 04.04.2024. <https://www.work.ua/articles/analytics/3267/>
- Lehdonvirta, V. et al. "The global platform economy: A new offshoring institution enabling emerging-economy microproviders". *Journal of Management*, vol. 45, no. 2 (2019): 567-599.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206318786781>
- Low, M. P. et al. "Unveiling the upsides of low-skilled physical gig work: insights from the gig workers' perspective in Malaysia". *Labour and Industry*, vol. 34, no. 2 (2024): 197-225.
DOI: <https://doi.org/10.1080/10301763.2024.2357896>
- "Pokaznyky diialnosti DMS za 2023 rik" [Indicators of Activity of DMS for 2023]. https://dmsu.gov.ua/assets/files/statistic/year/2023_12.pdf
- "Portret frylansera 2024: skilky zarobliaiut ta de pratsiuuiut" [Portrait of a Freelancer 2024: How Much They Earn and Where They Work]. *Minfin*. August 08, 2024. <https://minfin.com.ua/ua/2024/08/08/132773397/>
- "Prospects for achieving Ukraine's 2032 GDP target: A labour market perspective (September 2023)". *ILO, IOM*. <https://reliefweb.int/report/ukraine/prospects-achieving-ukraines-2032-gdp-target-labour-market-perspective-september-2023>
- "Ukraine – Returns Report – General Population Survey Round 16 (April 2024)". *IOM*. 2024. <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-returns-report-general-population-survey-round-16-april-2024?close=true>
- "Ukraine – Shliakhy vrehuliuвання mihratsii: spryiniattia trudovykh mihrantiv i vidnovlennia v Ukraini – July 2024" [Ukraine – Ways to Regulate Migration: Perception of Labor Migrants and Recovery in Ukraine – July 2024]. *IOM, Ukraine*. <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-shlyakhi-vregulyuvannya-migracii-spriynyattya-trudovykh-migrantiv-i-vidnovlennia-v?close=true>
- "Vulnerability to Trafficking in Persons and Labour Exploitation in Ukraine". *IOM*. June 2024. https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd1461/files/reports/Protection_brief_June2024.pdf
- Van Doorn, N., and Vijay, D. "Gig work as migrant work: the platformization of migration infrastructure". *Environment and Planning A: Economy and Space*, vol. 56, no. 4 (2021): 1129-1149.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0308518X211065049>
- "World Population Prospects 2024. United Nations. Department of Economic and Social Affairs". *Population Division*. 2024. <https://population.un.org/wpp/>
- "Yak dopomohty vrazlyvym hrupam naseleння in-tehruvatys u rynek pratsi? Chy dopomozhe tse podolaty kadrovyi holod v Ukraini?" [How to Help Vulnerable Population Groups Integrate Into the Labor Market? Will It Help to Overcome the Personnel Shortage in Ukraine?]. *Rezultaty doslidzhennia HO EasyBusiness*. <http://surl.li/flyjem>